

LA FORMACIÓN INTEGRAL EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

CASTRILLÓN PEÑA ANDREA DEL PILAR

GELVES MOTA FRED EMILIO

RAMIREZ GUZMAN PAOLA ANDREA

ZABALETA RODRIGUEZ KAROLL MABEL

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ

LA FORMACIÓN INTEGRAL EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

CASTRILLÓN PEÑA ANDREA DEL PILAR

GELVES MOTA FRED EMILIO

RAMIREZ GUZMAN PAOLA ANDREA

ZABALETA RODRIGUEZ KAROLL MABEL

Trabajo de grado para obtener el título de Especialistas en Gestión Humana de las  
Organizaciones

DOCENTE

ALBA LUCIA MORENO

Psicóloga

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ

### **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios por este nuevo logro y de manera muy especial a nuestras familias y a nuestra docente Alba Lucia Moreno quien guio la presente investigación apoyando nuestro proceso de formación.

## Contenido

Planteamiento del Problema .....	6
Justificación .....	9
Objetivos.....	12
General .....	12
Específicos.....	12
Marco Teórico.....	13
Marco conceptual.....	¡Error! Marcador no definido.
Marco Normativo .....	29
Marco Contextual .....	33
Misión .....	34
Visión .....	34
Filosofía.....	34
Marco Metodológico .....	36
Diseño .....	¡Error! Marcador no definido.
Estrategias para Recolección de Información .....	37
Participantes .....	37
Procedimiento .....	39
Resultados .....	44
Discusión y Conclusiones.....	49
Propuesta.....	53
Referencias .....	55
Apéndice .....	57
Apéndice 1: Invitación Grupo Focal.....	58
Apéndice 2: Consentimiento Informado .....	59
Apéndice 3: Grupo Focal Transcrito .....	60
Apéndice 4: Matriz de Respuestas .....	90
Apéndice 5: Propuesta.....	134

### **Resumen**

El sector de la seguridad privada es uno de los mayores generadores de empleo en Colombia, las academias formadoras de los guardas deben regirse por la normatividad de la Súpervigilancia, en el transcurso de esta investigación de carácter hermenéutico cualitativo, se observó la importancia de llevar a cabo una formación integral que en primera medida sea para los docentes y ellos a su vez multipliquen en sus alumnos los conocimientos adquiridos, el estudio realizado evidenció las dimensiones de ética, comunicación, afiliación, razón práctica, autorrealización; como fundamentales para plantear una propuesta de formación integral que sirva para contribuir el desarrollo humano de las personas que realizan esta labor a partir de un mejoramiento en el plan de estudios que está dispuesto por el PEIS .

Palabras Clave: Formación Integral, Seguridad Privada, formación de formadores.

### **Abstract**

The private security sector is one of Colombia's largest employers, forming academies tutors must abide by the supervision regulations as part of this qualitative research hermeneutic character, the importance of the port has been observed to complete training this First step is for teachers and in turn multiply in their students the knowledge acquired, the study demonstrated the dimensions of ethics, communication, affiliation, practical reason, self-realization; As fundamental for a comprehensive training proposal that serves to contribute to the human development of people who do this work of an improvement in the program is provided by PEIS.

Keywords: Integral Training, Private Security, Training of Trainers

### **Planteamiento del Problema**

La vigilancia y la seguridad privada se ha convertido en uno de los sectores de mayor demanda dentro de la economía nacional, superando en 30 mil hombres a los efectivos de la Policía Nacional, se consideran la cuarta fuerza a nivel nacional y se estima que en Colombia hay 170.000 guardas de vigilancia privada que generan su sustento y el de sus familias en esta actividad, (Galeano 2011, citando a la Policía Comunitaria – DIPON, Documento CONPES 3521).

En las estadísticas encontradas por Galeano (2011) se estableció que el mayor número de contratos lo demanda el sector residencial, seguido del comercial, de servicios, e industriales, con una participación del 69% para estos tres sectores. El sector concentra el 15% de sus actividades en la prestación de sus servicios a sectores como el Bancario y de Empresas Públicas. Si se mide la demanda de servicios de vigilancia y seguridad privada (SVP) por los valores de los contratos, el sector gubernamental, tanto a nivel nacional como regional, representa las contrataciones más importantes. Otros sectores con menos índices de penetración incluyen los de Transporte, Comunicación, Petrolero, Portuario, entre otros.

Estas cifras demuestran la importancia, que tiene la seguridad privada en muchas de las empresas nacionales e internacionales y el gran aporte que esta brinda a las organizaciones, desafortunadamente, esta labor es vista desde otras profesiones, ocupaciones y oficios como una labor desmeritada y hasta vergonzosa.

Lorenc y cols (2012) la catalogan como una labor del “nuevo proletariado” explicando su denominación desde los estigmas y representaciones sociales que se han venido haciendo a lo largo de la historia; etiquetas como que la seguridad privada es “un refugio de perdedores”, “la salida fácil” “un trabajo donde no hay que hacer nada” “lo ideal para los reinsertados” etc se ha subvalorado esta labor disminuyendo, degradando y haciendo sentir inferiores a quienes se desempeñan como guardas de seguridad: Este tipo de rótulos se han justificado a partir de análisis en los que se ha revelado que quienes trabajan en esta área son hombres de escaso capital no solo económico sino educativo que antes de convertirse en vigilantes han ocupado puestos subordinados en el mercado laboral convirtiéndose en la única alternativa para

aquellas personas que tienen baja formación académica, poca adquisición económica o que provengan del desplazamiento. Galeano (2011) los denomina trabajo de “mano de obra” porque según su juicio, un guarda de seguridad solo tiene que hacer un oficio rutinario.

Con la presente investigación se pretende encontrar herramientas que sirvan de apoyo para poder cambiar estos estigmas y demostrar que, con la formación integral, el oficio de la vigilancia se puede profesionalizar. Pues esta es una forma de pedagogía que permite el desarrollo e implementación de las potencialidades de un empleado; es decir el desarrollo de sus capacidades de manera que logre la realización personal, para efectos de este proyecto se tendrán en cuenta tres de las dimensiones propuestas por Rincón, (2008) estas son: ética, afectiva y comunicativa.

El aporte social de CEEPS espera que la formación integral impartida al estudiante incremente el valor de la empresa que lo contrata, el aprecio por parte de clientes, el posicionamiento laboral en el mercado, un desempeño laboral profesionalizado y con todo ello, disminuir los estigmas que sugieren subvaloración hacia la vigilancia y la seguridad privada y demostrar la importancia que realmente tiene esta labor.

CEESP espera poder transmitir a las empresas la responsabilidad que tiene la organización en el buen trato de clientes internos y externos, pues es cardinal para las mismas, pero sobre todo para las que se dedican a la seguridad privada, así mismo CEESP como entidad formadora en vigilancia privada, en atención a los postulados de la superintendencia de vigilancia y seguridad privada ofrece: fomentar, participar, investigar, indagar y profundizar en el tema de capacitación y entrenamiento, fortaleciendo de esta forma, a quienes ejercen la vigilancia , y con ello, las prácticas que definen la competencia laboral de los egresados.

Moscoso (2015) opina que los guardas de seguridad tienen una función trascendental teniendo en cuenta que la seguridad privada es un medio para la protección tanto de personas como de bienes materiales, por lo tanto, debe basarse fundamentalmente en la capacitación, el entrenamiento y la educación. La autora argumenta que son precisamente los vigilantes los que protegen el patrimonio de una empresa, cuidando los riesgos a los cuales pueda estar expuesta, identificando todas las vulnerabilidades. CEESP reconoce esta importancia, por tal motivo requiere plantear dentro de su área de formación socio-humanística procesos de formación integral, capacitación y entrenamiento que constantemente mejoren el proyecto de vida de quienes aspiren capacitarse en el área de la seguridad privada.

Así bien, cuando ya está claro que la academia tiene una responsabilidad social dependiendo de las necesidades internas del sector empresarial y del clima organizacional interno, que se traduce en una formación integral que promueva un desarrollo de capacidades en los profesores y estudiantes, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué dimensiones del ser son imprescindibles para una formación integral en la seguridad privada?

Dado que según Lorenc y colaboradores (2012) el sector presenta una elevada tasa de rotación del personal operativo, no se cuenta con un adecuado esquema de control de las relaciones obrero patronal, las entidades del sector de la protección social no han desarrollado programas especiales para la prevención y atención de la problemática psicológica y el bienestar familiar para los trabajadores, se pretende un abordaje desde los procesos de formación de las academias de seguridad privada que erradique estas y otras problemáticas.



### Justificación

En Colombia, existen alrededor de 257.000 guardas de seguridad, de los cuales, tan solo el 15% al 20% se han capacitado plenamente, mientras que los demás desempeñan esta importante labor a partir de la intuición, los consejos y /o el desarrollo empírico, por lo cual no se garantiza una función adecuada de sus labores, Moscoso (2015) plantea que el 80% restante que no queda profesionalizado, genera alto índice de falencias en el desempeño de la labor y sentimientos de frustración en varios ámbitos de la vida por parte de los guardas.

Estos sentimientos de frustración se habían identificado con Lorenc y colaboradores (2012) quienes realizaron múltiples entrevistas a guardas de seguridad retirados, las cuales les llevaron a concluir que la mayoría de candidatos a este empleo *“lo hacen por necesidad y no por vocación y que es algo que sucede y no algo que buscan”* (pág. 112)

Es posible que dicha frustración se explique con las razones expuestas en el planteamiento, por ello, para que se permita considerar este gremio con igualdad evitando que otros lo hagan sentir relegado, la academia debe buscar estrategias que permitan a las personas proyectarse y tener claridad sobre la función ejercida y la profesionalización que se busca de la misma. Esto se podría lograr aprovechando la implicación que tiene el área socio-humanística dentro del pensum establecido legalmente por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada,

Por ello, para que la seguridad privada sea ejercida como una vocación que logre llevar a los empleados a sentirse identificados con la labor y no como una necesidad pasajera, se pretende impactar en el Plan de Estudios, planteando dentro de la formación en vigilancia y seguridad privada el desarrollo integral partiendo de las tres dimensiones de Rincón (2008) y tomando como referente las capacidades de Martha Nussbaum, pues con ello, se busca que el empleado se sienta a gusto en su trabajo y pueda este aportar a su proyecto de vida. Es posible que incentivando el desarrollo de capacidades, se forje en los estudiantes de CEESP un alto sentido de pertenencia y orgullo no solo por la empresa sino por su labor ya que esta es imprescindible para muchas otras organizaciones de diversos ámbitos, pues es un servicio que se presta en instituciones de amplios sectores tales como residenciales, turísticos, comerciales, hospitalarios, etc. además, la seguridad privada, beneficia a todos los habitantes

de una ciudad o país, ya que velan por la tranquilidad de los ciudadanos previniendo hechos delictivos.

En este sentido, existe un efecto motivador e inspirador para los gremios vulnerados comúnmente marcados por grandes carencias, como se pueden encontrar en aquellas personas que se desempeñan en la seguridad privada, al mismo tiempo, es factible que se produzcan cambios que mejoren las condiciones de su existencia, que les permita a partir de su autonomía organizar y dirigir su propia vida, manteniendo las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos a lo largo del tiempo, enfrentando realidades, lo cual se realiza por medio del desarrollo de capacidades. (Nussbaum, 2012).

Así bien, la pretensión es encontrar cuales son las capacidades inminentemente requeridas para proponer una formación integral en la seguridad privada y que se generen aportes para una posterior creación del modelo, pues CEESP como academia busca un impacto curricular dentro de su compromiso de capacitación a esta nueva fuerza por medio del enfoque de capacidades.

Para ello, se atiende a sugerencias como la de Tomassoni (2014) quien opina que las empresas del siglo XXI, deben incorporar nuevos modelos de organización y liderazgo, pues pese a que reconoce que los modelos tradicionales han funcionado durante varios años, las empresas de hoy en día, no podrían generar nuevos resultados de rentabilidad si no incorporan elementos nuevos a su forma tradicional de abordar los negocios, recalca además que es de vital importancia que las empresas entiendan que la competitividad está íntimamente relacionada con la capacidad de una organización para atraer, retener y desarrollar talento humano, puesto que se debe estimular el conocimiento y las habilidades de las personas que integran una organización para sobrevivir y desarrollarse dentro de un sistema de capital en constante cambio.

Se considera al recurso humano como el elemento central de la seguridad privada, de ahí que la profesionalización se constituya como el pilar fundamental que busca consolidar la capacitación integral del personal, para que en el mediano plazo, la sociedad recobre la confianza en las instituciones y en las personas responsables de prevenir, procurar e impartir justicia. (Bastidas & Soto, 2015)

Así bien, el presente trabajo tiene plena justificación en la medida que se hacen aportes para que las empresas dedicadas a la prestación de servicios de seguridad privada, adopten tácticas que mejoren la propuesta de formación y desarrollo humano orientadas a la

expansión de las capacidades de las personas para que aumenten sus opciones y oportunidades.

Con base en el presente trabajo, en próximas investigaciones se pueden lograr abordajes más amplios ya que otorga un cimiento para que en el futuro se construyan nuevos currículum enfocados en modelos de formación, promoviéndose el desarrollo de capacidades, y con ello certificar personas satisfechas, pues, como afirma Montero (2006) *“al identificar un recurso y su necesidad y al tener conciencia de la relaciones , se puede iniciar procesos de cambio social destinados a satisfacer las necesidades sentidas.”* (pág. 54).

## **Objetivos**

### **General**

Plantear una propuesta de formación integral que pueda ser incorporada mediante el plan de estudios de la academia CEESP LTDA para contribuir al desarrollo humano de las personas que ejercen la vigilancia privada.

### **Específicos**

Identificar concepto de formación integral desde la perspectiva de los docentes en vigilancia privada.

Interpretar los requerimientos educativos con base en las experiencias y descripciones de los docentes de seguridad pertenecientes a CEESP.

Desarrollar la propuesta formación integral para la academia CEESP que permita la integralidad de conocimientos en torno al plan educativo.

## **Marco Teórico**

### **Marco conceptual**

La seguridad privada a nivel mundial apunta al cuidado de la integralidad de las personas en los diferentes contextos. Es importante hacer precisión en aspectos que tienen que ver con la formación integral, específicamente del guarda de seguridad, quien por medio de su labor logra materializar los conocimientos adquiridos en la seguridad privada. El transcurrir del tiempo ha mostrado la importancia de la capacitación continua en el sector de la seguridad buscando profesionalizar la labor desempeñada.

Galeano (2011) en su investigación permite comprender como los trabajadores son los principales clientes de una organización, esto lo enmarca dentro de la responsabilidad social; el sentido de pertenencia que ellos tienen hacia la organización depende del trato que esta les ofrezca por lo tanto el talento humano es otro de los apartes de dicha investigación. La seguridad privada es una de las principales fuentes de empleos en el país, la evolución en las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han permitido que esta fuerza este en constantes retos, por lo que deben estar a la vanguardia, la rotación es sumamente alta, la mayoría de las veces porque no hay compromiso o motivación, ya que se ve como un medio de escape económico.

La finalidad de la vigilancia y seguridad privada básicamente es disminuir y prevenir cualquier peligro que afecte a la vida o la integralidad de las personas y resguardar los bienes de las mismas sin alterarlos al ofrecer los servicios. Por otro lado, el capital humano de la organización debe estar orientado con la visión de la misma, este debe ser socialmente responsable, creando un ambiente de trabajo óptimo y estimulante, permitiendo que todos sus miembros se relacionen con respeto e integralidad

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, es el ente gubernamental encargado de vigilar y asegurar que todas las empresas que se dedican a la prestación de este tipo de servicios, cumplan con la legislación vigente, la Superintendencia es un caso especial de la administración central, está adscrita al Ministerio de Defensa y no posee personería Jurídica. (Galeano, 2011) Pág. 4. La superintendencia de vigilancia y seguridad privada es el ente que regula a las empresas que se dedican a la contratación de guardas de seguridad, al igual que a las academias que forman dicho personal, con base en un Plan Educativo

Institucional en vigilancia y seguridad privada (PEIS) el cual debe ser usado por cada academia con las áreas estipuladas por ellos.

Por otro lado uno de los factores que dentro de la seguridad privada comienzan a tomar fuerza va direccionado al desarrollo de los trabajadores de esta rama. Jiménez (2014) se refiere a la importancia del talento humano que dentro del rol de guarda de seguridad comienzan a tomar importancia para aquellas empresas altamente competitivas y en crecimiento.

Jiménez (2014). Dentro del mundo globalizado que se vive actualmente, se ha establecido el manejo de las empresas altamente competitivas, que necesitan disponer integralmente de cada uno de los sus recursos organizacionales, dentro de esta integralidad un factor vital que genera eficiencia y calidad es el talento humano, por tanto se requieren planes de reclutamiento, selección y disposición de personal para promover ingresos altamente capacitados que busquen desarrollar sus destrezas y habilidades eficientemente generando altos niveles de compromiso en la labor que desempeñen. (pág. 4).

Como lo afirma el autor se marca la importancia del recurso humano dentro de las nuevas propuestas de negocio. Para llegar a esto es importante que a nivel de la seguridad se proporcionen nuevas estrategias de formación y capacitación para que dentro de un marco normativo se potencialice al vigilante en su actividad puntual, buscando un nivel de interés que genere mayor compromiso y claramente un capital humano dispuesto a crecer laboralmente.

Ruiz (s.f) argumenta que las diferentes instituciones deben asumir responsabilidades educativas y construir proyectos en donde los actores se comprometan a la integración de valores sin afectar los planteamientos curriculares, además de que la formación de los docentes debe ser constante y en función de proyectar a sus alumnos sus nuevos conocimientos, por lo que desarrolla los aspectos de formación en: epistemológicos que es el conocimiento que adquiere en el transcurso de su vida; funciones sustantivas con respecto a los docentes, las investigaciones que se realizan; curriculares que se refieren al plan de estudios, los programas que se ofrecen, etc.; formación docente que es la actualización de los estudios o mejora de los mismos. Ruiz (s.f.) teoriza que las prácticas profesionales son un elemento de gran relevancia para que la formación integral sea completa, el cómo se desenvuelve un profesional en su medio de trabajo es lo que le permite concientizar una realidad social por medio de los conocimientos adquiridos, en las instituciones no formales,

cuando llegan a un entorno laboral existe una mutua interacción lo que satisface las necesidades de producción.

En la formación integral, el aprendizaje de las profesiones implica no sólo la adquisición de los conocimientos específicos y las técnicas adecuadas para el ejercicio profesional, sino también requiere la internalización de valores, actitudes y formas de comportamiento que contribuyan a que el estudiante participe en la transformación y el mejoramiento de las condiciones sociales. (Ruiz s.f. p. 11)

En el artículo de Pacheco y col (s.f.) presenta la educación no formal como una posibilidad de aprendizaje para las personas que no pueden adquirir por diferentes razones una educación formal. Muestra que este tipo de educación es flexible en horarios, costos y requisitos, se adapta a las necesidades de los estudiantes y del entorno en donde se encuentran, sin discriminar sexos y edades, impartiendo una educación semi-escolarizada. Las personas que culminan la educación media y no puede acceder a una educación formal encuentran diferentes academias de formación como un medio de surgir, con el objetivo de adquirir conocimientos para poder desempeñar una labor productiva.

La seguridad privada constituye un modo específico de llevar a cabo las funciones de vigilancia y protección, que se desarrolló desde finales del siglo XIX en los países centrales, para difundirse a continuación en un contexto de extensión del sistema capitalista y constitución de los Estados nacionales hacia los países periféricos. Anteriormente no había regulación para la seguridad privada, y la mayoría de las empresas no entrenaban a sus guardas brindándose un servicio con empleados sin capacitación lo que generaba accidentes laborales, grandes pérdidas materiales y cierre de contratos. (Moscoso, 2005).

A partir de la década de 1990, la seguridad privada experimenta un crecimiento exponencial y una diversificación inédita. En primer lugar, se consolida un conjunto de empresas que ofrecen servicios de vigilancia, control de accesos, custodia de personas y mercancías, seguridad electrónica y transporte de valores. Estas empresas son hoy cerca de un millar en Colombia., de las cuales aproximadamente cien son relativamente grandes. Lorenc y colaboradores (2012).

En Colombia, a principios de los años 80 el narcotráfico genera una guerra liderada principalmente por Pablo Escobar, quien afianzó claramente el emporio criminal que principalmente operaba en Medellín (Colombia). Aunque el narcotráfico había empezado una

década antes con la bonanza marimbera básicamente centrada en la costa caribe, pero con repercusiones en todo el país.

Bedoya (2013) afirmó que en la década de los 80

El narcotráfico creó prototipos de vida, permeó a las guerrillas, alimentó a los paramilitares, engendró un modelo sicarial de exportación, implantó en la mente de los jóvenes la consigna del ‘dinero fácil’, cambió los cuerpos de las mujeres, corrompió a la política, alienó a los más dignos integrantes de la Fuerza Pública y se convirtió en el vital combustible del conflicto armado. (párr. 3)

Teniendo en cuenta la afirmación de la autora se deduce que la vigilancia privada de carácter informal surge a raíz de este conflicto. Posteriormente, con el ánimo de poder judicializar impunidades cometidas por parte de “vigilantes privados” el estado busca formalizar y regular la labor de la seguridad privada mediante el decreto 356 de 1994 y a partir de allí, la vigilancia y la seguridad privada se ha convertido en uno de los sectores de mayor demanda dentro del conjunto de la economía nacional, en lo referente a vigilantes o guardas de seguridad, lo que representa cuatro veces lo que emplean los sectores hotelero y bananero y dos veces el floricultor, supera en 30 mil hombres a los efectivos de la Policía Nacional, ya que en la actualidad existen cerca de 257.000 guardas de vigilancia privada que generan su sustento y el de sus familias en esta actividad. (Galeano, 2011)

Sabiendo que la seguridad pertenece al estado y que Colombia se ha caracterizado por salvaguardar su territorio y sus habitantes en una lucha constante con su ejército, fuerza aérea, armada y policías, es evidente que sus uniformados no son suficientes para cubrir y responder en su totalidad las devastadoras falencias que dejó el narcotráfico. El gobierno y diversas instituciones deciden reforzar la seguridad como sea posible, por ello en 1994 se privatiza la seguridad, lo que permite abrir una gran cantidad de oportunidades laborales.

La seguridad privada es la prestación de servicios de vigilancia y seguridad a favor de personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles valores, por parte de compañías de vigilancia y seguridad privada legalmente reconocidas. (Bastidas y Soto 2015). Es decir que tiene como objeto la prestación de servicios de prevención del delito, vigilancia y seguridad a favor de personas naturales y jurídicas, instalaciones y bienes; depósito, custodia y transporte de valores; investigación; seguridad en medios de transporte privada de personas naturales y jurídicas y bienes; instalación, mantenimiento y reparación de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad; y, el uso y monitoreo de centrales para recepción,



verificación y transmisión de señales de alarmas. Tiene el propósito de integrar a diferentes instituciones, organismos afines, expertos y demás entes relacionados con la seguridad pública, con el objetivo de aglutinar los esfuerzos de cada uno de ellos en uno solo, que permita mejorar la coordinación para combatir el delito.

Existen diversas empresas de seguridad privada en Colombia, alrededor de 1.200 empresas constituidas a nivel nacional y 84 academias aprobadas para la educación y certificación de vigilantes. Datos informales revelan que aproximadamente 220 academias funcionan de manera irregular con convenios empresariales.

Dentro de las empresas legalizadas existen diferentes enfoques hacia los trabajadores, pero todas con el mismo fin que es prestar un servicio de vigilancia y seguridad a personas naturales o jurídicas, bienes, valores e inmuebles. La Resolución No 4973 del 27 de julio de 2011 resuelve los diferentes campos y estudios donde el personal de vigilancia y seguridad puede especializarse, formarse y complementar sus estudios para poder ofrecer a diferentes empresas sus invaluable servicios., estos campos son: aeroportuario, financiero, comercial, educativo, hospitalarios, eventos públicos, industrial, petrolero, turístico, etc.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es la que se encarga de vigilar, controlar y asegurar que todas las empresas que se dedican a este tipo de negocio cumplan con la legislación regida por el país. Por ello en su Resolución No 4973 del 27 de julio de 2011 se modifican ciertos artículos de la Resolución No 2852 de 2006, con el fin de conseguir un mejoramiento continuo en las destrezas y habilidades de los servicios de seguridad privada y vigilancia para obtener mayor calidad en sus competencias y el cumplimiento de sus funciones.

El sector de la seguridad privada en Colombia, ha tenido durante los últimos 10 años, un auge importante, convirtiéndose en una de las principales fuentes generadoras de empleo en el país. La fuerte competencia al interior del gremio, el ingreso de la inversión extranjera y la evolución y uso constante de la tecnología, hacen que este sector se enfrente a retos importantes en los cuales, incluso se juegue la permanencia de las organizaciones. Actualmente la vigilancia y seguridad privada cuenta con muchos campos de acción que van desde la vigilancia física en distintos "objetivos" o la escolta de mercaderías en automóvil hasta el monitoreo de sistemas de alarmas o cámaras de video desde una computadora de escritorio. Estos servicios han tendido a generalizarse en todos los ámbitos de la actividad social. Si inicialmente se trataba de una prestación dirigida a grandes empresas industriales y

bancos, comenzó luego a ser utilizada en centros comerciales, barrios privados y clubes, para terminar de emplazarse más recientemente en hospitales, escuelas, universidades y hasta pequeños comercios y edificios de apartamentos. De este modo, la actividad se expande cuantitativa y cualitativamente, diversificando sus actividades y su clientela, al tiempo que aumenta su cifra de negocios y su institucionalización. (Jiménez 2014).

Por sus múltiples campos de acción, Lorenc y colaboradores, (2012) definen la vigilancia como un tipo de práctica social que consiste en observar los movimientos de las cosas y las personas en un espacio determinado, a partir de la presencia de personal especializado en dichas tareas o de medios técnicos monitoreados a distancia como las alarmas y, cada vez más, las cámaras de video vigilancia. Esta tarea tiene por meta la prevención de delitos y daños al patrimonio, pero también apunta a una función más general de mantenimiento del orden: vigilar no solo es prevenir posibles robos, sino también controlar la circulación de las personas y la disposición de los objetos.

Esta, como cualquier otra labor debe ser profesionalizada a partir de una educación con altos estándares de calidad; en la resolución 4973 de 2011 se aclara que una de la áreas para la fundamentación del ciclo de vigilante es la socio-humanística y es desde esta que la psicología educativa pretende intervenir aportando los requerimientos necesarios para mejorar propuestas de formación. La vigilancia y seguridad privada en Colombia está reglamentada como educación no formal y su ente regulador es la súper intendencia de vigilancia y seguridad privada.

En Colombia el Ministerio de Educación divide la formación educativa en dos grandes grupos: la formal “se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, a esta pertenecen la educación preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior. Este tipo de educación está regulado entre otras normas por la Ley 115 de 1994, la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1860 de 1994.”, y la educación no formal según el ministerio de educación “*es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal, y está regulada por la Ley 115 de 1994 y los Decretos 114 de 1996 y 3011 de 1997.*” (pág. 1)

Con base en esto la educación no formal tiene como objetivo fundamental la promoción y el perfeccionamiento del ser humano tanto en valores como en desempeño

laboral. Las entidades que proporcionan este tipo de educación deben ofrecer programas que permitan desarrollar las capacidades del ser. El decreto 114 del 15 de enero de 1996 cita: “Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal” con lo que los ciudadanos puedan adquirir los conocimientos para realizar oficios con los que se puedan beneficiar económicamente entendiendo así que no es una capacitación profesional.

El ministerio de educación se refiere a la educación no formal de acuerdo al artículo 2.6.2.2 del decreto único reglamentario o del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015, como ETDH (la educación para el trabajo y el desarrollo humano) que hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Con lo que las academias en seguridad privada permiten ofrecer los servicios de capacitación y así mismo complementar y actualizar los conocimientos académicos y laborales, de la misma forma permite obtener los certificados de aptitud en dichos cursos. Quien controla esta actividad económica es La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada mediante la ley 61 de 1993 y se rige por la normatividad establecida en el decreto 356 de 1994 “Estatuto de Vigilancia y seguridad Privada”, la Superintendencia en vigilancia y seguridad privada (SuperVigilancia) debe guiarse por un Proyecto Educativo Institucional bajo Decreto Ley 356 de 1994, Decreto Reglamentario 2187 del 2001 y por el Decreto 2355 de 2006 PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN SEGURIDAD PRIVADA-PEIS, que permite regular los programas ofrecidos por las distintas academias, permitiendo así que las personas que requieran este tipo de educación cuenten con la capacitación correcta para realizar este tipo de actividad y cumplan los lineamientos a nivel laboral y productivo.

Según Vargas (2014) citando a Nieto (2010) “Existen diferentes métodos para diseñar programas de formación. Revisados dos de los más conocidos el método ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación) y el conocido por sus siglas en inglés SCID (Systematic Curriculum and Instructional Development), se puede establecer que al igual que otras propuestas metodológicas, estos consideran las mismas fases para un diseño lógico a saber: Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación.” Para desarrollar el pensum académico se debe tener en cuenta las competencias: básicas, ciudadanas y laborales. Entre las competencias básicas están las comunicativas que le permiten comprender e interpretar las necesidades de sus semejantes; las ciudadanas que se refieren a

los valores y la convivencia en el entorno familiar y laboral; y las laborales que le permiten ser creativo, tomar decisiones, etc.

Vargas (2014) propone que en Colombia se haga una “validación de la formación del vigilante dentro de los programas de ETDH”, además propone que las academias se conviertan en IETHD (instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano) cumpliendo la normatividad estipulada. Así pues, en el artículo 1 de La Resolución 005679 del 29 de diciembre del 2008 de la Supervigilancia se estipula:

El Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada, en adelante PEIS, es el documento de desarrollo institucional integral e individual que contiene el conjunto de condiciones mínimas respecto de los programas, actividades, infraestructura y medios con que deben contar las Escuelas y/o Departamentos de Capacitación y Entrenamiento en Vigilancia y Seguridad Privada, con el fin de proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas en término de calidad al personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada que permitan fortalecer y mejorar sus competencias laborales para el óptimo cumplimiento de sus funciones (p. 2).

Por lo que el pensum que debe impartirse a la población que requiera este tipo de capacitación es de carácter obligatorio de acuerdo a la entidad reguladora, este pensum debe asentar la formación por competencias, logrando que esta capacitación permita la proyección del estudiante dentro de las organizaciones.

Aunque la educación no formal hace parte de la estabilidad económica del país, es evidente que no se admira tanto como la educación formal, por lo que se produce una brecha a nivel social y cultural; el artículo de Pacheco y Rodríguez (S.F), permite evidenciar que el sistema formal tiene limitantes económicos, por lo que la educación no formal toma un auge entre las personas que no pueden formarse profesionalmente, por lo tanto estas entidades condescienden el acceso a un mundo de trabajo y formación en habilidades que les permite surgir, con la flexibilidad en tiempo y a un costo de acuerdo a sus posibilidades, sin discriminar sexos ni edades, este tipo de educación se debe regir de acuerdo al pensum que la entidad reguladora tenga en vigencia.

La flexibilidad en este tipo de aprendizaje es fundamental, ya que es parte de las necesidades que la población requiere para cumplir sus insuficiencias económicas, esto permite una ubicación laboral más rápidamente, para Pacheco y Rodríguez (2013) *“La flexibilidad del sector ha generado diferentes tipos de capacitación para el trabajo, haciéndolo heterogéneo. Existen toda clase de programas que van desde cursos de belleza*

*hasta cursos con altos niveles de estructuración curricular.*” (pág. 5) Por lo que la flexibilidad permite que se usen diferentes tipos de medios para capacitar a las personas que desean de una u otra forma salir adelante, por ello se debe tener en cuenta que academias cuentan con las certificaciones y aprobaciones de las entidades reguladoras.

La educación no formal no existe en un vacío social y, por lo tanto, para ser eficaz debe tener lazos horizontales fuertes con el ambiente de la comunidad y los modos pre-existentes de aprendizaje informal. Esto incluye la influencia de la familia, personas mayores, instituciones religiosas y políticas, empleados, sucesos sociales y culturales y los medios de comunicación. (Dave & Cols, 1990; p.36).

Según Rincón (2003) los requerimientos para una adecuada educación no solo deben ir encaminados a los saberes específicos, (que para el caso de la vigilancia y la seguridad privada son las áreas de aspectos legales, procedimientos de seguridad privada, área técnica, manejo de emergencias y primeros auxilios, defensa personal y acondicionamiento físico) sino que se deben ofrecer elementos necesarios para que las personas crezcan buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades. Esto se logra con la formación integral, la cual sirve, entonces, para orientar procesos que busquen lograr, fundamentalmente, la realización plena del trabajador, desde lo que a cada uno de ellos les corresponde y es propia vocación personal.

Para este autor, la formación integral, *“contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social, puesto que ningún ser humano se forma para sí mismo y para mejorar él, sino que lo hace en un contexto sociocultural determinado con el objeto igualmente de mejorarlo.”* (pág. 8). El autor explica también que este tipo de formación, se interioriza en la educación inicial que recibe cada persona, permeando e influyendo en las decisiones que van a marcar una pauta en la vida de los seres humanos.

Rincón (2003) afirma *“el currículo es el medio que hace posible que en la práctica cotidiana este propósito sea una realidad.”* (pág. 8) es decir, una formación integral se implementa desde la educación y no desde la labor ya ejercida. Ruiz, (sf) define este importante concepto como *“una perspectiva de aprendizaje intencionada, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural”* (pág. 11) en este caso se requiere de una identidad para los guardas de la vigilancia y la seguridad privada donde se logre una identificación y un sentido de

pertenencia con el desempeño de la labor promoviendo un crecimiento multidimensional de los empleados dentro de un desarrollo emocional, intelectual, ético, etc., Lo que más especifica la autora es que requiere apremiantemente de una orientación asumida de manera diferente a la tradicional donde se construya un proyecto novedoso que incluya el desarrollo teórico, la integración de aspectos emocionales y los planteamientos curriculares por medio de estrategias didácticas y vivenciales.

Así mismo, Rincón (2008) afirma que *“la formación integral es un proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano”* (pág. 2) a fin de lograr su realización personal. Estas dimensiones, enfocadas en orientar la totalidad del ser humano pensando en el “ser” más que en el saber o en el tener de las personas, abarcan ocho categorías propuestas por (Rincón 2008), de las cuales, para el desarrollo de la presente investigación, se tomarán en cuenta tres de ellas teniendo en cuenta que para el desarrollo de la presente propuesta aportan al objetivo principal estas son: Dimensión afectiva, Dimensión comunicativa y Dimensión ética. Para comprender un poco más las dimensiones a continuación se realizará una breve descripción de cada una.

Ética: *“Posibilidad del ser humano para tomar decisiones a partir del uso de su libertad, la cual se rige por principios que sustenta, justifica y significa desde los fines que orientan su vida, provenientes de su ambiente socio-cultural.”* (Rincón, 2008; pág. 2). El autor nos lleva a reflexionar sobre las facultades que tiene el ser humano para decidir sobre su entorno con los valores y principios, permitiéndose ser autónomo y libre de actuar, respetando a sus semejantes. Posibilidad que tiene la persona de tomar decisiones autónomas y coherentes basadas en los valores, creencias y principios llevándolas a la acción teniendo en cuenta las consecuencias y asumiéndolas con responsabilidad.

Espiritual:

Posibilidad que tiene el ser humano de trascender su existencia para abrirse a valores universales, creencias, doctrinas, ritos y convicciones que dan sentido global y profundo a la experiencia de la propia vida, y desde ella al mundo, la historia y la cultura. (Rincón, 2008; pág. 2).

Permite que el desarrollo de la persona al relacionarse con otros se realice sin importar sus creencias religiosas y políticas. Se atribuye la espiritualidad como el camino directo de una relación de fe, obediencia, respeto y confianza de los seres humanos con Dios

### Cognitiva:

Conjunto de potencialidades del ser humano que le permiten entender, aprehender, construir y hacer uso de las comprensiones que sobre la realidad de los objetos y la realidad social ha generado el hombre en su interacción consigo mismo y con su entorno, y que le posibilitan transformaciones constantes.” (Rincón, 2008; pág. 3).

Ser capaces de aprender desde el mismo entorno y la experiencia propia con el fin de conocer el medio en donde se coexiste distinguiendo lo bueno de lo malo correlacionándolo con el aprendizaje y el conocimiento adquirido.

### Afectiva:

Conjunto de potencialidades y manifestaciones de la vida psíquica del ser humano que abarca tanto la vivencia de las emociones, los sentimientos y la sexualidad, como también la forma en que se relaciona consigo mismo y con los demás; comprende toda la realidad de la persona, ayudándola a construirse como ser social y a ser copartícipe del contexto en el que vive. (Rincón, 2008; p. 4).

Permite que el ser humano se exprese por medio de emociones y sentimientos, estos permiten socializar en los diferentes ámbitos corroborando su permanencia en su comunidad. Relación del ser humano con los demás expresando sus emociones y sentimientos con miras en la construcción de comunidad.

Comunicativa: *“Conjunto de potencialidades del sujeto que le permiten la construcción y transformación de sí mismo y del mundo a través de la representación de significados, su interpretación y la interacción con otros.”* (Rincón, 2008; pág.4). Es cuando la persona le da sentido a la vida por medio del lenguaje; comprendiendo, interpretando y criticando el medio en donde se desarrolla para comunicarse y ser escuchado por sus semejantes.

### Estética:

Capacidad del ser humano para interactuar consigo mismo y con el mundo, desde la sensibilidad, permitiéndole apreciar la belleza y expresar su mundo interior de forma inteligible y comunicable, apelando a la sensación y sus efectos en un nivel diferente al de los discursos conceptuales. (Rincón, 2008; p.5).

Interacción de la persona con el mundo permitiendo expresar lo que siente, imagina, piensa y decide de diferentes maneras. Las personas están en la libertad de relacionarse con sus pares, reconociendo en ellas la sensibilidad, belleza y comprensión.

Corporal:

Posibilidad que tiene el ser humano de manifestarse a sí mismo desde su cuerpo y con su cuerpo, de reconocer al otro y ser presencia “material” para éste a partir de su cuerpo; incluye también la posibilidad de generar y participar en procesos de formación y desarrollo físico y motriz. (Rincón, 2008; p. 5).

El ser humano puede manifestarse con su cuerpo mediante experiencias sensoriales y perceptuales para interactuar con los demás y su entorno en los procesos de aprendizaje por medio de sus pares al igual que se le permite preocuparse por el desarrollo físico y corporal sin llegar a ser cuestionado.

Socio- Política: *“Capacidad del ser humano para vivir “entre” y “con” otros, de tal manera que puede transformarse y transformar el entorno socio cultural en el que está inmerso”*. (Rincón, 2008; p. 6). La persona tiene libre albedrío de escoger a sus gobernantes basado en su formación de juicio, en sus valores cívicos, en que tanto conoce la historia de su país y responsabilidad social con la que se compromete, y de esta forma tiene la capacidad para vivir con y entre otros, de este modo se transforma así misma y a su entorno.

La BMZ (Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania) (2007) dice: “la Educación integral no se puede lograr si no se desarrollan las aptitudes, el conocimiento y las habilidades en todos los niveles del sistema educativo” (pág.13); con esto indica que la única manera de sustentar una formación integral basada en sus dimensiones es vinculando el desarrollo de capacidades, en este tratado, se plantea además una identificación de necesidades en materia de capacidad en dos niveles importantes: el primero es desde lo organizacional, tal como el fortalecimiento de las responsabilidades y habilidades de organizaciones y el segundo es desde lo individual, tal como la garantía de contar con personal calificado, así bien, se consideran estos dos niveles como factores críticos para alcanzar los objetivos integrales de la Educación .

En suma, la BMZ indica que la solución para una educación digna, competitiva, eficaz y de calidad es mejorando el desarrollo de capacidades, pues con ello se logran mejores resultados de aprendizaje y formación laboral, recalcando que los enfoques deben ser



específicos según los requerimientos organizacionales o educativos propios, utilizando este tipo de estrategias novedosas: *“Se requieren enfoques más innovadores. La ayuda adecuada para el desarrollo de capacidades y no la asistencia técnica tradicional debe ser una alta prioridad si se quiere alcanzar la educación para todos”*. (pág.13)

En ese sentido, no se podría hablar de formación integral sin incluir la definición de Desarrollo de capacidades, la cual es para la BMZ (2007), un concepto difícil de definir ya que abarca la capacitación de las personas, pero va mucho más allá de ello. Incluye el desarrollo organizacional e institucional, así como también la creación de un ambiente favorable. Comprende el desarrollo de las habilidades de los individuos, instituciones y sociedades para solucionar problemas, hacer elecciones bien fundadas, definir prioridades, planear el futuro, etc.

Nussbaum (2012) convoca a entender inicialmente qué son las capacidades e indagar sobre el desarrollo de las mismas, teniendo en cuenta que son habilidades que poseen los individuos para satisfacer sus necesidades; son imprescindibles para el bienestar humano, es sentir placer y gusto por lo que se ha logrado o se tiene, teniendo elementos materiales, culturales y espirituales necesarios para cubrir los requerimientos de las personas y sociedades. Posteriormente, se refiere al desarrollo de capacidades como los *“derechos o libertades sustanciales”* en otras palabras, este concepto describe básicamente los derechos o libertades a los cuales se puede acceder por el simple hecho de haber venido al mundo, que son necesarios para la plena realización del ser humano, lo entiende además como un proceso por el cual los individuos, organizaciones y sociedades permiten incrementar las habilidades para la realización de funciones esenciales

Entendiendo entonces que el desarrollo de capacidades consiste en incentivar a las personas para que puedan vivir la vida que consideren más valiosa, encontrando el bienestar individual que se mide en el progreso y la realización más que en la cantidad de ingresos, Nussbaum (2012) propone la implementación pública, de los siguientes 10 postulados que deben ser integrados dentro de la educación:

Vida:

*“Ser capaces de vivir una vida humana de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir”* (Nusbaum, 2012; pág.182). Claramente nos enfoca en que los seres humanos deben disfrutar

de la vida, gozando de la tranquilidad y estabilidad que su vida laboral, personal y familiar proporciona en su ser.

Salud corporal:

*“Ser capaces de gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada”* (Nusbaum, 2012; pág. 182). Lo propuesto por la autora lleva a la conclusión en que el ser humano requiere de condiciones y tratos justos en salud y vivienda, y estos deberían ser proporcionados por el estado; no solo se refiere a la salud física sino también mental y social, permitiendo así ser parte de una sociedad.

Integridad corporal:

Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro; que los límites físicos propios sean considerados soberanos, es decir, poder estar a salvo de asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género; tener oportunidades para disfrutar de la satisfacción sexual y de la capacidad de elección en materia de reproducción. (Nusbaum, 20102; p. 183).

Estar protegido de cualquier ataque hacia la persona, poder vivir sin peligro. Poder desplazarse de un lugar a otro sin preocupación, estar protegidos de las agresiones sexuales o violencia doméstica. Tener oportunidades de satisfacción sexual y elección en cuestiones reproductivas.

Sentidos, imaginación y pensamiento (autorrealización):

*“Ser capaces de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de poder hacer estas cosas de una forma realmente humana.”* (Nusbaum, 2012; pág. 183). La autora lleva a comprender que el ser humano tiene la capacidad y necesidad de utilizar su raciocinio y sus capacidades para mejorar en su formación educativa y con ello poder contribuir a la sociedad en la que se encuentra. Usar la imaginación y el pensamiento para experimentar y producir obras, actos religiosos, musicales etc., según lo desee.

Emociones:

*“Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que nos aman y nos cuidan y sentir pesar ante su ausencia.”* (Nusbaum,

2012; pág. 183) es el hecho de que el ser humano tenga empatía por sus semejantes, comprender y aceptar las necesidades de los mismos tanto a nivel cognitivo como subjetivo.

#### Razón Práctica:

*“Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida”* (Nusbaum, 2012; pág 183). Reflexionar acerca de la planificación de la propia vida, poder formarse y comportarse desde una concepción del bien, además de cumplir con las normas de la sociedad en la que habita

#### Afiliación:

Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Nusbaum, 2012; p. 183).

Lo anterior propone el poder vivir por y para los demás, disponer de las bases para respetar a los semejantes como así mismo y no ser presa de humillar y ser humillado, ser tratado con dignidad y tener la capacidad de imaginar la situación del otro.

#### Otras especies:

*“Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.”* (Nusbaum, 2012; pág. 184) La propuesta de la autora es poder convivir con otras especies vivas respetando su entorno, no acabar con los recursos naturales para proporcionar una calidad de vida para futuras generaciones.

#### Capacidad de Juego:

*“Ser capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.”* (Nusbaum, 2012; pág. 184). Se consideraría como la capacidad de disfrutar de actividades por fuera de la labor cotidiana, sin sobrepasar o vulnerar el espacio de los semejantes.

#### Control sobre el propio entorno:

*“Político: Ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación”* (Nusbaum, 2012; pág. 184); este ítem propone

decidir sobre quienes pueden llegar a gobernar el estado en el que se habita por medio del libre albedrío y ser respetado por las decisiones propias.

Material: Ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles) no sólo de manera formal, sino en términos de una oportunidad real; tener derechos sobre la propiedad en base de igualdad con otros; tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados (Nusbaum, 2012; p. 184).

La autora propone la igualdad laboral con el fin de la obtención de bienes tangibles e intangibles y así proporcionar el bienestar propio y de la familia.

## Marco Normativo

El estado Colombiano reconoce el derecho a la seguridad a través de la Constitución Política de Colombia 1991 en su artículo 2:

Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. (pág. 13)

Esto prueba que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

La vigilancia privada está regulada por tres entes que son en orden descendente: La Presidencia de Colombia, el ministerio de defensa y la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada; esta última encargada de ejercer control inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de la seguridad privada. Otro aspecto en el que la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada trata de cumplir su función está dado por los protocolos anuales de operación para el servicio de vigilancia y seguridad privada.

El Decreto Ley 356 del 2 de noviembre de 1994, define las academias de vigilancia y seguridad privada como *“sociedades de responsabilidad limitada, legalmente constituida, cuyo único objeto social es proveer enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización de conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada”*. (pág. 12). Según esto, es una organización cuyo fin tiende a la formación de personas bajo principios y valores que parte de generarles fortaleza para ejercer una práctica, como lo es la vigilancia, también representa el valor personal para poder asumir responsabilidades corpóreas e incorpóreas de la ciudadanía.

La superintendencia de vigilancia y seguridad privada (2011) a partir del decreto en mención, explica que una Escuela o Academia especializada en entrenamiento en Vigilancia y Seguridad Privada es aquella que pertenece a la Asociación Colombiana de Academias en Seguridad Privada “ACASEP”, con domicilio en la ciudad de Bogotá, pero con radio de acción en todo el territorio nacional; esta asociación se caracteriza por ser una agremiación de

carácter colectivo sin ánimo de lucro que se rige por las leyes colombianas y que cumple con todas las normas aplicables a estas entidades y por la capacidad de crear o afiliarse a otras entidades.

Se estipula también en el artículo 64 del decreto 356 de 1994

Todos los servicios de vigilancia y seguridad privada son responsables por la capacitación profesional y el entrenamiento del personal que contrasten para prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada autorizados y estos deberán desarrollar capacitación y entrenamiento al interior de su empresa, estableciendo un departamento de capacitación, o exigir al personal el desarrollo de cursos en las escuelas de capacitación y entrenamiento aprobados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (pág. 11)

Es decir, la capacitación por parte de las escuelas no es obligatoria, sino que se toma como una alternativa, en caso de que las empresas que prestan el servicio no estén preparadas para capacitar idóneamente a su personal.

Ahora bien, el proceso que sigue interiormente la empresa de vigilancia y de seguridad privada para la selección de personal, exigido por la superintendencia implica realizar a los aspirantes una revisión y verificación de datos y documentos anexados en la hoja de vida, llevar a cabo la respectiva entrevista de conocimientos en seguridad, luego a la realización de pruebas psicotécnicas y entrevista de selección; una vez el aspirante cumpla con estos requisitos debe hacer un consentimiento por escrito como aspirante al cargo para ser sometido a la prueba del polígrafo donde se establece el grado de confiabilidad descartándose su participación en hechos ilegales y consumo de sustancias psicoactivas o alcohol. Por último, se realiza una visita domiciliaria y exámenes médicos específicos de habilidad y destreza visual, auditiva y muscular. (Jiménez, 2014)

En la resolución 4973 del 27 de Julio de 2011 se puede encontrar los requisitos para desempeñar estos cursos de formación, una guía de los programas académicos, los métodos de evaluación y aprobación de los cursos y las tarifas en las cuales se puede prestar esta formación, esto le permite a la academia y al trabajador tener una guía para poder realizar los cursos de formación de una forma segura, integra y equitativa para las dos partes. Al poder tener varias posibilidades de salir adelante profesionalmente y como persona nos puede permitir disminuir la falta de motivación y la insatisfacción personal en el lugar de trabajo, así como la falta de personal capacitado y comprometido con la organización para el desempeño eficiente y eficaz de su trabajo que ha traído como resultado una elevada tasa de rotación del personal.

En esta resolución también podemos encontrar los requisitos para desempeñar estos cursos de formación, una guía de los programas académicos, (tabla 1) los métodos de evaluación y aprobación de los cursos y las tarifas en las cuales se puede prestar esta formación, esto le permite a la academia y al trabajador tener una guía para poder realizar los cursos de formación de una forma segura, integra y equitativa para las dos partes

Tabla 1. Áreas para la fundamentación del ciclo de vigilante

Area	Fundamentación	HRS
<b>Socio-Humanística</b>	Inducción	1
	Relaciones humanas e interpersonales	4
	Ética y prevención de adicciones	4
	Manejo de estrés	3
	Calidad del servicio y atención al cliente	6
	<b>Subtotal horas</b>	<b>18</b>
<b>Aspectos legales</b>	Derechos humanos y DIH	3
	Normas superintendencia y clases de servicios de VSP, modalidades y medios	2
	Constitución Nacional	2
	Nociones derecho penal y laboral	3
	Decreto 2535/93	2
	Código de Policía y Código de Convivencia Ciudadana	2
	Actuación en la escena del incidente Ley 906 de 2004	2
	Relaciones con las autoridades, grados y distintivos de la fuerza pública	2
	Decreto 3222/2002	3
	<b>Subtotal horas</b>	<b>21</b>
<b>Procedimientos de seguridad privada</b>	Factores de inseguridad, procedimientos de vigilancia	8
	Redacción, metodología para la recolección de información y toma de decisiones	4
	Modus operandi delincuencia	4
	Conocimiento del entorno	2
	Control de acceso (sistemas electrónicos, garret, recuisas entre otros)	7
	Prevención de la delincuencia	3
	<b>Subtotal horas</b>	<b>28</b>
<b>Área técnica</b>	Características, identificación y búsqueda de explosivos	6
	Conocimiento y empleo de equipos de comunicación	6
	Conocimiento y manejo de armas no letales	4
	<b>Subtotal horas</b>	<b>16</b>
<b>Manejo de emergencias y primeros auxilios</b>	Control de emergencias y primeros auxilios	5
	Prevención y manejo de equipos de control de incendios	2
	<b>Subtotal horas</b>	<b>7</b>
<b>Defensa personal y acondicionamiento físico</b>	Defensa personal	4
	<b>Subtotal horas</b>	<b>4</b>
<b>Armamento y tiro</b>	Conocimiento de armas de fuego	2
	Ejercicio práctico de tiro	4
	<b>Subtotal horas</b>	<b>6</b>
<b>Total horas mínimas</b>		<b>100</b>

*Plan de estudios estipulado por el plan educativo institucional en seguridad privada(PEIS)*



## Marco Contextual

CEESP se creó a partir de la idea de Alejandro Berrio de importar elementos de seguridad que fueran competentes en el mercado nacional y que facilitaran la vigilancia y el control de bienes con tecnología de punta, instalando cámaras de seguridad a pequeñas y grandes empresas, posteriormente, se fundamenta la idea de utilizar toda la red tecnológica para crear academia de vigilancia y seguridad privada y enseñar desde los conocimientos adquiridos en vigilancia desde la PONAL a futuros guardas de seguridad.

Los abogados Alexander Ramírez y Alejandro Berrio junto con la psicóloga Paola Ramírez, en el 2012 fundaron una escuela de seguridad privada, con el fin de profesionalizar los servicios de vigilancia y todos los ciclos de capacitación que se desarrollan en torno a la seguridad privada. La escuela de seguridad privada se creó bajo la razón social CEESP LTDA (Centro de Estudios Especializados en Seguridad Privada).

La agencia principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá en el barrio Fontibón, la cual permitió dar una estructura real a los procesos de capacitación de personal en seguridad privada, tres meses después se abrieron otras sucursales en el barrio Venecia, suba y Kennedy de la misma ciudad. A la fecha CEESP se ha extendido a otras ciudades del territorio nacional, siendo actualmente una de las escuelas más reconocidas en el campo de la seguridad privada.

En el año 2013 con la finalidad de contribuir a la sociedad en la disminución del desempleo se creó el programa de “bienestar social”, el cual esta direccionado a que el personal capacitado por nuestra institución adquiera apoyo en la vinculación laboral con las diferentes empresas de seguridad privada, haciendo de esta un proyecto de vida profesional, que le permita mejorar su calidad de vida y la de su familia.

CEESP es una institución de educación no formal de carácter privado con cuatro años de experiencia en capacitación de personal activo de las fuerzas militares y de la policía, al igual que de personal civil que reciben formación en las diversas áreas de la seguridad privada tales como: guardas de seguridad, escoltas, supervisores, operadores de medios tecnológicos y coordinadores.

Esto mediante el desarrollo del pensum académico establecido por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y el ministerio de defensa. Recibiendo conocimientos

idóneos para el desarrollo de su profesión en: procedimientos de vigilancia, normatividad legal, red de apoyo, controles de accesos, modus operandi (modo de operar del delincuente), Relaciones humanas, salud ocupacional, atención al cliente, talleres laborales, manejo de emergencias, manejo de armas (práctica de tiro), primeros auxilios, entre otros, con los más altos estándares de calidad ya que CEESP LTDA, tiene como pilares la excelencia, profesionalismo y valores humanos encaminados en la formación de personal idóneo en las distintas áreas de la Vigilancia y Seguridad Privada en el mundo. Los niveles y destrezas adquiridas por sus instructores a nivel mundial permiten transmitir a los alumnos principios y pautas para el correcto ejercicio de su labor.

Con estas premisas básicas y un riguroso análisis de mercado, se estimó la implementación de una empresa que brindará los servicios de vigilancia y seguridad privada a otras organizaciones asegurando el más alto estándar educativo de sus estudiantes para sacar al mundo laboral los mejores guardas de seguridad.

Es así como se consolida con el paso de los años el grupo empresarial CEESP brindando servicios de instalación electrónica de cámaras y señales de alarma, preparación de guardas de seguridad y servicios de vigilancia y seguridad privada.

### **Misión**

Tenemos como pilar principal la excelencia establecida para capacitar hombres y mujeres en la rama de la seguridad privada, personas con fundamentos educativos entrenados en las distintas áreas de la vigilancia en el mundo, profesionales especializados en seguridad personal de bienes inmuebles cuya base principal son los valores humanos. El alumno está orientado a profesionalizar su oficio y desempeñar una excelente labor dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada.

### **Visión**

En el 2020 CEESP LTDA será una empresa conocida en Latinoamérica como una de las mejores empresas de capacitación profesional en vigilancia y seguridad privada, implementando altos estándares de calidad que proporcionarán en las pequeñas, medianas y grandes empresas una alternativa de profesionalizar su personal y lograr confianza, credibilidad y fortalecimiento en el sector privado y de entidades del estado a nivel global

### **Filosofía**

Mediante sistemas de gestión de calidad estandarizados creamos capacitación en las áreas de seguridad privada, cuya base principal es mezclar los valores humanos con temas

especializados en las áreas de vigilancia, la base fundamental de un profesional en seguridad privada es tener un entrenamiento y capacitación de alta pertenencia para el sector público y privado siendo este un ejemplo para la sociedad.

Realizado el marco teórico se determinan las siguientes categorías de análisis que se usaron para la investigación del presente documento:

**Afectiva:** Permite que el ser humano se exprese por medio de emociones y sentimientos, estos permiten socializar en los diferentes ámbitos corroborando su permanencia en su comunidad. Relación del ser humano con los demás expresando sus emociones y sentimientos con miras en la construcción de comunidad.

**Afiliación:** Propone el poder vivir por y para los demás, disponer de las bases para respetar a los semejantes como así mismo y no ser presa de humillar y ser humillado, ser tratado con dignidad y tener la capacidad de imaginar la situación del otro.

**Comunicación:** La persona le da sentido a la vida por medio del lenguaje; comprendiendo, interpretando y criticando el medio en donde se desarrolla para comunicarse y ser escuchado por sus semejantes.

**Razón práctica:** Reflexionar acerca de la planificación de la propia vida, poder formarse y comportarse desde una concepción del bien, además de cumplir con las normas de la sociedad en la que habita.

**Ética:** Las facultades que tiene el ser humano para decidir sobre su entorno con los valores y principios, permitiéndose ser autónomo y libre de actuar, respetando a sus semejantes. Posibilidad que tiene la persona de tomar decisiones autónomas y coherentes basadas en los valores, creencias y principios llevándolas a la acción teniendo en cuenta las consecuencias y asumiéndolas con responsabilidad.

**Autorrealización:** El ser humano tiene la capacidad y necesidad de utilizar su raciocinio y sus capacidades para mejorar en su formación educativa y con ello poder contribuir a la sociedad en la que se encuentra. Usar la imaginación y el pensamiento para experimentar y producir obras, actos religiosos, musicales etc., según lo desee.

### Marco Metodológico

La presente investigación es de enfoque cualitativo con un diseño narrativo tópico, sobre la formación integral; que se recogen de las experiencias que tienen seis (6) docentes en seguridad privada, pues se busca describir y comprender las opciones formativas para la formación integral de guardas de seguridad. Así como lo argumenta Sandoval (2002), las investigaciones de tipo cualitativo *“apuntan a un esfuerzo por comprender la realidad social como fruto de un proceso histórico de construcción visto a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, por ende, desde sus aspectos particulares y con una óptica interna”*. (pág.11).

Desde las tradiciones de la metodología cualitativa, la fenomenología es de gran utilidad puesto que permite trascender en las experiencias de las personas frente a un hecho o suceso. Bolio (2012) explica que la fenomenología *“no busca contemplar al objeto mismo, sino la forma en que es captado por el sujeto desde su intencionalidad y puesto en perspectiva espacio-temporal”* es decir, no se pretende el entendimiento de un fenómeno desde su definición generalizada, lo que se pretende es definirlo e interpretarlo contextualizado en la comunidad que este inmerso dicho fenómeno en un momento determinado.

Para Husserl (citado por Bolio 2012) la fenomenología busca certezas a partir del método cartesiano, en el cual se duda de todo, por lo tanto, se debe contemplar la conciencia del mundo y no el mundo mismo, pues lo que se debe validar es lo percibido mediante la vivencia de los sujetos de forma individual y colectiva según imaginaciones sensaciones y requerimientos, diversos y múltiples.

Con el fin de dilucidar los ideales sobre formación integral que logren mejorar la propuesta de formación de CEESP, se hace un abordaje desde el paradigma hermenéutico que permita la interpretación de la necesidad real a través de la información obtenida, es así que Sandoval, (2002) plantea que el propósito de la hermenéutica es incrementar el entendimiento de otras culturas, grupos, individuos, condiciones y estilos de vida, sobre una perspectiva determinada.

### **Estrategias para Recolección de Información**

Para obtener la información pertinente que aporte al desarrollo de esta investigación se llevó a cabo un grupo focal orientado con 19 preguntas a seis docentes empleados de CEESP, donde se indagó sobre conceptos y experiencias acerca de formación integral abordando las categorías de análisis utilizadas para la propuesta en la academia CEESP, con el fin de recoger información relevante que aporte a la discusión y que sirva como base para orientar la propuesta.

El Grupo Focal *“es una técnica de recolección de datos la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador, el propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes.”*

Escobar & Bonilla (s.f) pág. 52

Las ventajas de implementar un grupo focal son: es fácil de conducir, permite estudiar diversos temas y generar hipótesis, es más flexible que otro tipo de herramienta, genera información en profundidad y con diferentes visiones de diversas personas mediante un dialogo fluido. *“Las preguntas deben ser abiertas y fáciles de entender para los participantes. Además, deben ser concretas y estimulantes.”* Beck (2004) Citado por Escobar & Bonilla (s.f) pág. 57

### **Participantes**

Para la aplicación del grupo focal participaron seis docentes empleados de la academia de vigilancia y seguridad privada CEESP de la ciudad de Bogotá. Los criterios que se tuvieron en cuenta para la inclusión de los participantes de la presente investigación son los siguientes: personas mayores de edad, que sean docentes de la academia CEESP. Se realizó la respectiva construcción de las preguntas que orientaron el grupo focal con las categorías a indagar: formación integral y plan de estudios.

Posteriormente se realizó el grupo focal con presencia de los investigadores dentro de las instalaciones de CEESP, con base en la información recogida, se realizó un análisis e interpretación de la misma.

La dimensión sentidos imaginación y pensamiento de la categoría de formación integral se renombro como Autorrealización porque representa lo mismo y busca que la persona sea

capaz “*de buscar el sentido propio de la vida de forma individual. Ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios*”. (Nussbaum, 2012; pág. 183). Y también para que el concepto fuera más claro para preguntar a los participantes.

A cada docente se le envió con anticipación por medio del correo una invitación al Grupo Focal (Apéndice 1) informándole el tema, la fecha, hora y lugar. El Grupo Focal se realizó el día 06 de diciembre de 2016 en las instalaciones de la academia CEESP en la sede de Venecia, iniciando a las 3:00pm y finalizando a las 4:45 pm teniendo una duración de una hora y cuarenta y cinco minutos, se les brindo refrigerio. A cada participante se le explicó el motivo del Grupo Focal y se le solicitó firmar la hoja de consentimiento informado (Apéndice 2). Se dio la bienvenida y la respectiva introducción y propósito del Grupo Focal, cada entrevistador se presentó y se establecieron ciertas reglas para el transcurso del Grupo Focal luego se procedió a implementar la herramienta dándole alcance a cada categoría. Los participantes fueron cuatro (4) hombres y dos (2) mujeres todos docentes de la academia CEESP.

A continuación, se relaciona cada participante y su área de formación dentro de la academia

Participante 1 – Asignatura de Relaciones Humanas y Talleres Laborales.

Participante 2 – Asignatura Servicio al Cliente.

Participante 3 – Asignatura Normatividad Legal y Red de Apoyo.

Participante 4 – Asignatura Control de Accesos y Modus Operandi.

Participante 5 – Asignatura Medios Tecnológicos.

Participante 6 – Asignatura Teoría de Armas y Polígono.

La selección de la muestra es probabilística por conveniencia. Pues como lo afirma Robledo, (2005) las personas son seleccionadas dada la conveniente proximidad que pueden representar para el investigador.

### Procedimiento

Primera Fase: Revisión teórica y estudios previos; se llevó a cabo una revisión de autores que sirvieran de apoyo en la investigación, teniendo en cuenta las categorías de análisis que se seleccionaron para el desarrollo de la misma.

Segunda Fase: Construcción del marco teórico, a partir de la revisión documental se construye el marco teórico teniendo en cuenta los diferentes autores que hacen referencia a la formación integral, se define cada concepto y se establece la relación entre la formación integral y las categorías de análisis (afectiva, razón práctica, comunicación, afiliación, ética y autorrealización) y como estas pueden beneficiar el plan de estudios de la academia CEESP LTDA mediante la implementación de una propuesta de formación integral.

Tercera Fase: Aplicación del instrumento y análisis de resultados; se aplica el grupo focal a seis docentes de las diferentes áreas de formación de la academia CEESP LTDA, los resultados se analizan y se evidencia que el plan de estudios estipulado en el PEIS debe ser replanteado con la participación de los docentes y así lograra unos resultados óptimos en la capacitación.

Cuarta Fase: Diseño de propuesta.; luego del análisis de resultados y la discusión se concluye que el PEIS no puede ser modificado y mediante categorías emergentes se evidenció que los formadores necesitan ser formados en todas las dimensiones y áreas que se establecen en el PEIS, de esa manera todos trabajarán por un fin común y cada área se enfocará desde su contenido a formar personas idóneas para el trabajo y la vida.

A continuación, se muestra la matriz por categorías y con sus respectivas preguntas orientadoras aplicadas en el grupo focal:

<b>PREGUNTAS ORIENTADORAS</b>			
<b>CATEGORIA</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>PREGUNTAS</b>
FORMACIÓN INTEGRAL	¿Cómo formadores de la academia CEESP; que entienden por formación	AFFECTIVIDAD	¿De qué manera el PEIS (Plan Educativo Institucional en Seguridad) aporta al desarrollo afectivo?

	integral?		¿Cree que podría incrementarse la atención en esta área a través del proyecto de formación?
		AFILIACIÓN	¿Qué estrategias se podrían implementar desde la academia en el modelo de formación para fortalecer el desarrollo de capacidades?
			¿Desde su rol de formador como podría aportar para fortalecer la construcción de relaciones interpersonales sanas entre los estudiantes?
	¿Cuáles considera que son los aspectos importantes que la academia debe contemplar para el desarrollo integral de los estudiantes?	ÉTICA	¿Desde su rol de formador como podría contribuir a fortalecer la empatía en sus estudiantes?. Es decir ponerse en lugar del otro.
			¿A qué estrategias acude para fortalecer la formación ética en sus estudiantes?



		RAZON PRÁCTICA	¿De qué manera se podría fortalecer la capacidad para analizar los diferentes aspectos involucrados en una toma de decisión?
			¿Qué oportunidades se dan desde el proyecto de formación para que el estudiante desarrolle la capacidad de comprender y actuar coherentemente de acuerdo a las diferentes situaciones?
	¿Cómo formadores de la academia CEESP; que entienden por enfoque de capacidades?	COMUNICACIÓN	¿Qué estrategias de comunicación utiliza para que las temáticas sean claras y pertinentes?
			¿Genera espacios de retroalimentación donde los estudiantes puedan expresar libremente sus expectativas y sentimientos acerca de la formación? ¿Cómo lo hace?
		AUTORREALIZACIÓN	¿Cómo docente ha indagado o se ha interesado sobre las

			expectativas personales de sus estudiantes? ¿Cómo lo ha hecho? ¿Cómo lo haría?
			¿Qué tan importante sería una orientación sobre proyecto de vida para una persona que se está formando en el sector de la seguridad privada?
PLAN DE ESTUDIOS	¿Usted como formador que haría para fortalecer el desarrollo de capacidades de sus estudiantes?		
	¿Tiene conocimiento acerca de las diferentes áreas de formación de la academia CEESP?		
	¿Qué estrategias debería implementar la academia para fortalecer la formación ética		

	en sus estudiantes?	
	¿Considera usted que algunos de los componentes en el PEIS actual aportan al proyecto de vida de los estudiantes? ¿Por qué?	

## Resultados

Los aspectos fundamentales encontrados a partir del análisis del grupo focal mostro:

**Con respecto a la categoría de formación integral:** se observó que en algunos casos no hay claridad por parte de los docentes en cuanto a las áreas de formación estipuladas dentro del PEIS por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, en otros, lo docentes se limitan única y exclusivamente a su(s) áreas(s) de conocimiento sin indagar las otras. Según la opinión del participante P1, “la formación integral depende inmensamente del curriculum oculto, de allí la importancia del buen ejemplo, desempeño y actitud que muestre el docente en sus labores”; esto lo confirma P5 cuando opina: “yo considero, vuelvo y le digo no es tanto la academia, no es... es parte de uno como docente” Todas las áreas se pueden desarrollar con integralidad desde armamento hasta normatividad legal, pues en todas dentro de sus contenidos se terminan sacando a la luz temas éticos necesarios para una enseñanza integral, desafortunadamente para los docentes el tiempo siempre parece corto y no muchas veces se logra de manera completa incentivar y abordar la integralidad en los temas del diario vivir que salen a flote durante las clases.

Otro aspecto a destacar es que en una organización no es suficiente un adecuado curriculum oculto atribuido a los docentes, en el caso particular de CEESP, la integralidad se fomenta por los docentes; como lo afirma P1 la integralidad se debe a un “subcurriculum oculto por parte de los jefes y directivas, pues cuando el ser es tratado con un sentido humano inculcándose la integralidad, la ética y los valores, el materialismo pasa a un segundo plano y los docentes lo reflejan en sus estudiantes”

Así mismo los docentes se refieren a la formación integral con comentarios tales como: P1 “la formación integral es una educación que se les da a nuestros estudiantes enfocados básicamente en los valores del ser, de los valores que hace o que fomentan que las personas... tengan la capacidad de desarrollarse a plenitud” y P3 “Pues... una mayor enseñanza, una mejor comprensión, de todo lo que corresponde a pedagogía en el aspecto académico”; la formación integral fomenta el desarrollo emocional y afectivo de cada

persona que busca la seguridad privada como alternativa, pero el tiempo de capacitación es muy corto y se abarca solo aspectos básicos de esta formación, haciendo mayor énfasis en el aprendizaje técnico y propio de la profesión.

**Referido a la subcategoría de afectividad:** dentro de CEESP existen espacios como las clases de relaciones humanas, donde se brindan posibilidades de autorreflexión, y socialización en la que los alumnos tienen la oportunidad de manifestar emociones y sentimientos no solo hacia sí mismo sino hacia los demás afirmándose la importancia del desarrollo afectivo en las personas. También sus necesidades y las de sus semejantes; sin embargo las horas de capacitación y la estructura de la clase no permite que las personas gocen de espacios amplios que permitan un desarrollo de capacidades de manera óptima, pues como afirma (P2) “la labor de la seguridad privada no esta tan enfocada en el desarrollo de capacidades, o sea lo que tiene que ver con la formación integral...incluso la parte socio humanística en la intensidad horaria es bastante corta, si es bastante pequeña a comparación de otras áreas, pero otras formas de profesionalizarse o trabajar, como tienen que ver el trabajo social, la sociología estarían más enfocadas en esta parte, pero esta parte que se acerca tanto a lo militar, por el contrario se aleja de este tema” lo anterior permite identificar la importancia de un currículo complementario en el área socio-humanística, pues si bien el PEIS cuenta con el área de formación en relaciones humanas, esta no es suficientemente amplia en tiempo y contenido, lo que imposibilita un desarrollo de capacidades complementario que brinde a los vigilantes, supervisores, escoltas y operadores de medios tecnológicos adquirir por medio de la academia herramientas diferentes a las del conocimiento técnico del área.

**En cuanto a la subcategoría de afiliación:** teniendo en cuenta las opiniones de los docentes se puede evidenciar la necesidad de practicar los valores y en particular el amor por lo que se hace, pues de este se desprenden adecuadas relaciones sociales en el trabajo lo cual puede llegar a mejorar significativamente la productividad. Como lo manifiesta P1 “yo pienso que pese a que si haya escucha, ya que uno comprende y se ponga en los zapatos de otro (...)” Según las conclusiones de los docentes, ellos son fomentadores y multiplicadores de los valores, la motivación y las oportunidades de participación que se les brinda por parte de las directivas, con ello se logra afiliación y empatía al relacionarse con sus estudiantes y así mismo ellos con sus compañeros y futuros jefes.

**La subcategoría de comunicación:** según los docentes siempre se les inculcan y promueve la participación, la cual, es de suma importancia porque por medio de ella se puede vislumbrar no solo sus aptitudes e intereses, sino que también sus necesidades, la

comunicación asertiva genera confianza y seguridad en sí mismo y en sus pares. Como expresó P1 “hay un tema también que es esencial con el lenguaje, recordemos que el lenguaje no siempre es verbal, entonces hay el lenguaje que es corporal, claro que eso depende también de como llego, como saludo, de qué manera miro... ¡sí! Si es un lenguaje muy difícil, muy estructurado o está cercano al lenguaje que ellos utilizan. Esos también desde el concepto persona y propio genera asertividad o empatía con el estudiante”

**La subcategoría de razón práctica:** es definida por los participantes desde la importancia que conlleva tener claridad en el “proyecto de vida”, se integra también cuando de una manera racional se modifican estilos de vida, P4 afirma: “vienen con aretes, tatuajes, con el cabello largo, después uno los ve trabajando transformados y muy bien presentados” y así mismo se fomenta la existencia de metas personales promoviendo el cumplimiento de las mismas como una labor imprescindible de la docencia.

**La subcategoría ética:** escoger la vigilancia privada como modo y opción de vida es indiscutiblemente una decisión ética si se ha elegido concienzudamente como lo decía P4: “que no vayan a ir a robar, que no vayan a ir a coger cosas que no es de ellos” además su comportamiento impecable debe ser permanente “temas inminentemente éticos salen a luz donde se fomenta en la vida laboral de los estudiantes la honestidad, la sinceridad, el sentido de pertenencia, etc... “Yo siempre le hago énfasis también en el tema de que en su primer día de trabajo es como el dicho, escoba nueva barre bien ¡sí o no!, entonces les digo y cuando van de primerazo pues el ... de una persona cuando sale de una academia equis empresa los contrata, el trabajo de ellos los primeros días es perfecto sí o no, y vaya usted en dos o tres veces, ellos empiezan derecho como una rama, después van declinando, yo siempre les digo lo mismo, no hagan eso, que su día, el día primero de trabajo, es como el dicho, escoba nueva barre bien, cuando lleve cien, doscientos días en la empresa, también sea como su primer día” P4. A partir de las afirmaciones de los docentes es importante identificar como se logra transmitir desde la formación académica una cultura en valores, la cual permite que la realización de la labor los lleve a incorporar dentro de su vida actuaciones correctas y claramente herramientas de convivencia en los diferentes entornos en los que se encuentran.

**Teniendo en cuenta la subcategoría de autorrealización:** cuando la labor se hace con agrado se crean proyectos y metas que producirán ímpetu y sentido de vida P3 afirma “para mí la vigilancia es una profesión y se debe hacer con vocación”. Los pensamientos deben ser claros y enfocados con un tinte de razón práctica, pues con ello se logra la

autorrealización, al respecto P1 expresa: “Yo pienso que cuando hay claridad en las metas y en lo que se quiere ya se hizo un avance grandísimo en la formación integral, entonces hay mucha gente que dice yo quiero iniciar como vigilante, ahhh pero es que quiero seguir porque yo quiero ser supervisor, o porque yo quiero ser coordinador, o porque yo quiero ser escolta, o porque me interesa la parte de la vigilancia canina, entonces van enfocaditos”. Los docentes afirman como desde las diferentes áreas que son dictadas a los estudiantes se crea la necesidad de crecimiento laboral. Se les muestra como desde la labor de la seguridad se puede ir escalando meta tras meta a partir de la profesionalización de la vigilancia y la seguridad privada.

**Con respecto a la categoría de Plan de estudios:** analizada la información recogida en el grupo focal se evidencio la necesidad de reestructurar el plan de estudios teniendo en cuenta que no se puede modificar el PEIS; esto con la participación activa de los docentes, generando compromiso con la labor desempeñada y procurando un óptimo desarrollo en las áreas de formación. Con lo anterior se vislumbra la necesidad de una reunión periódica del grupo docente para unificar criterios de capacitación que reorganicen y reestructuren la formación integral dentro de CEESP. Como lo expresó P3 “ Retroalimentación entre nosotros mismos, el grupo de docentes y unifiquemos criterios de capacitación, yo a nivel particular me he encontrado con cosas que de pronto discernimos en algunos aspectos que a la hora de la verdad vamos a ver están enfocados es a lo mismo, pero que bueno sería unificar criterios porque el alumno que es el que está tomando la capacitación ... ya como muchas veces me ha tocado decir no, no un momentico lo que se ... lo que pasa es que de pronto ustedes no me comprendieron de esta forma, muchos de pronto tienen la confianza y desde luego y pienso que si se está cumpliendo con la formación integral de acuerdo a la normatividad ehha aunque fue muy difícil fueron meses ... y fue muy difícil”; P3 “ que bueno sería una vez al mes podernos reunir el grupo de docentes y unificar criterios dentro de lo que está planteado en el PEIS, se hizo toda esta reorganización, reestructuración de la seguridad privada”

La propuesta está diseñada en cuatro fases que le apuntan a la formación integral de los formadores teniendo en cuenta en una primera instancia la revisión del plan de estudios, actividades puntuales para el fortalecimiento de la pedagogía con el fin de garantizar estudiantes íntegros en las diferentes áreas de la seguridad. Dentro de todas las fases de la propuesta abra una clara intención del aumento de formación integral teniendo en cuenta la cultura de la academia y como esta debe ser un modelo del buen comportamiento del estudiante en todas las dimensiones que lo rodean.



## Discusión y Conclusiones

Considerando la importancia de potenciar la profesión de la seguridad privada en Colombia teniendo en cuenta que es una de las actividades con mayor generación de empleo en el país, ya que en la actualidad existen alrededor de 257.000 guardas de seguridad, de los cuales, tan solo el 15% al 20% se han capacitado plenamente, mientras que los demás desempeñan esta importante labor a partir de la intuición, los consejos y /o el desarrollo empírico, por lo cual no se garantiza una función adecuada de sus labores, Moscoso (2015) plantea que el 80% restante que no queda profesionalizado, genera alto índice de falencias en el desempeño de la labor y sentimientos de frustración en varios ámbitos de la vida por parte de los guardas.

Según los docentes se evidencia la importancia de contar con un currículo que incluya dentro de su plan educativo y más específicamente dentro del área socio-humanística programas que promuevan el desarrollo multidimensional de las personas, teniendo en cuenta aspectos éticos, afectivos y comunicativos que permitan el óptimo progreso de las personas pertenecientes al gremio de la seguridad privada y asegurando la idoneidad del personal que se forma en la academia CEESP, resaltando así la importancia de los trabajadores en seguridad privada ya que son ellos quienes aportan al cuidado y la protección de todos los sectores a nivel nacional; aquí hay concordancia con la argumentación de Rincón (2008). *“la formación integral es un proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano a fin de lograr la consecución de objetivos y metas a nivel individual y colectivo”* (pág. 2).

Así pues, los formadores fomentan y son multiplicadores de los valores, la motivación y las oportunidades de participación que se les brinda por parte de las directivas, con ello logran relacionarse con sus estudiantes y así mismo ellos con sus compañeros y futuros jefes, generando personas capaces de llevar a cabo diálogos asertivos mediados por el respeto y la comprensión a las diferencias y necesidades individuales, con lo anterior se reafirma el postulado de Ruiz, (s.f) quien define este importante concepto como *“una perspectiva de aprendizaje intencionada, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable,*

*ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural”* (pág., 11),

A partir de la aplicación del grupo focal se identificó la necesidad de practicar los valores y en particular el amor por lo que se hace, pues de este se desprenden adecuadas relaciones sociales en el trabajo, en la comunidad y en la familia, lo cual puede llegar a mejorar significativamente la calidad de vida, concordando así, con la argumentación de Nussbaum (2012) en la que afirma que las capacidades son habilidades que poseen los individuos para satisfacer sus necesidades; estas son imprescindibles para el bienestar humano y para la consecución de los objetivos a nivel personal, laboral y familiar. Así pues, los docentes afirman la importancia de promover valores dentro de la formación académica a partir de la participación de cada una de las personas que buscan capacitarse en la academia, es de suma importancia porque por medio de ella se puede identificar aptitudes e intereses y así fortalecer y empoderar a quienes buscan de la seguridad privada un estilo de vida.

Galeano (2011) argumenta que, en el país la evolución en las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han permitido que esta fuerza este en constantes retos, por lo que deben estar a la vanguardia, la rotación es sumamente alta, la mayoría de las veces porque no hay compromiso o motivación, ya que se ve como un medio de escape económico (pág. 42). La importancia de una excelente capacitación permeada por la integralidad en las áreas de formación debe estar orientada a que los estudiantes lleguen a las organizaciones con herramientas que permitan un correcto proceso de adaptación de las diferentes culturas organizacionales, que exigen el crecimiento continuo en pro del beneficio de la organización y así mismo de las familias de los trabajadores.

Se requiere del desarrollo de una propuesta curricular en la academia CEESP, que permita por medio de la formación integral fomentar una identidad para los guardas de la vigilancia y la seguridad privada logrando sentido de pertenencia con el desempeño de la labor, promoviendo un crecimiento multidimensional de los empleados dentro de un desarrollo emocional, intelectual, ético, etc.; pues como lo afirma Ruiz (S.F)

En la formación integral, el aprendizaje de las profesiones implica no sólo la adquisición de los conocimientos específicos y las técnicas adecuadas para el ejercicio profesional, sino también requiere la internalización de valores, actitudes y formas de comportamiento que contribuyan a que el estudiante participe en la transformación y el mejoramiento de las condiciones sociales. (pág. 11).

Es decir que se requiere apremiantemente de una orientación asumida de manera diferente a la tradicional donde se construya un proyecto novedoso que incluya el desarrollo teórico, la integración de aspectos emocionales y los planteamientos curriculares por medio de estrategias didácticas y vivenciales que permitan a la academia tener en cuenta cada una de las dimensiones propuestas a partir de las definiciones de los autores.

Por lo anterior se creó una propuesta que busca impactar el plan de estudios de la academia CEESP de manera transversal que permita la formación integral de los docentes y que a su vez esta formación sea transmitida de manera explícita e implícita a los estudiantes teniendo en cuenta la pedagogía impartida. Se realizó esta propuesta debido a que la limitante del estudio por la resolución 4973 del 27 de Julio de 2011 en la cual se reglamenta el plan de formación institucional en seguridad privada PEIS no puede ser modificado, es importante dejar claridad en que la Supervigilancia da autonomía a cada academia en la aplicación del PEIS mas no en su contenido. En artículo 64 del decreto 356 de 1994 se estipula que La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada es el ente que regula a las empresas que se dedican a la contratación de guardas de seguridad, al igual que a las academias que forman dicho personal, con base en un Plan Educativo Institucional en vigilancia y seguridad privada (PEIS) el cual debe ser usado por cada academia con las áreas estipuladas por ellos.

En términos de proyecciones el trabajo arroja la oportunidad para que la academia imparta la misma cultura organizacional y donde se refleje la formación integral en cada uno de sus procedimientos, la manera como se contacta a los clientes, como se dicta la capacitación, como se atienden a los usuarios y la adecuación de los espacios habla sobre los valores que se indagan en este estudio; estos valores no solo se encuentran en un salón de clase, se encuentran también en el ambiente de la academia. Las personas que se capacitan en la academia son de suma importancia y por eso con la propuesta se pretende dar elementos para su formación integral, que aprendan de higiene, que aprenda a usar las cosas de manera adecuada, a relacionarse con sus semejantes; todo ello conlleva a una cultura organizacional que forme personas empoderadas y con las fortalezas suficientes para desempeñarse óptimamente en cualquiera de las dimensiones que permean la vida del ser humano.

Inicialmente se planteó que los estudiantes debían recibir una educación la cual los fortaleciera para el mejor manejo de sus actividades laborales en empresas en las que se desempeñaran, todo este fortalecimiento se lograría mediante la enseñanza del pensum de CEESP, el cual incluiría dentro de su plan de estudios, áreas orientadas al fortalecimiento

integral del ser, logrando que estos alcanzaran un plus adicional ante las empresas y que implícitamente esto fidelizara al cliente con la academia.

Al aplicar la herramienta del grupo focal a los docentes de CEESP, con el fin de identificar qué áreas deberían mejorar e integrar los conocimientos en seguridad privada y el desarrollo de capacidades, fue evidente que ellos le dan importancia al fortalecimiento personal del estudiante, mas no es un tema central al cual apunten las áreas en las cuales ellos están especializados. Sus áreas son dictadas de manera autónoma sin que exista una correlación con las otras clases que imparten sus colegas, esto da como resultado a un estudiante capacitado en diversos conocimientos de la seguridad privada donde se potencializan las actividades que laboralmente pueden hacer sin que se le preste atención a otros aspectos como las relaciones humanas, consolidación de proyectos personales, crecimiento personal; que como seres humanos se deben tener, de igual manera se observó en el grupo focal, que no hay claridad de criterios académicos en los docentes con respecto al mismo.

## **Propuesta**

Teniendo en cuenta lo encontrado a partir de la investigación se procede a originar una propuesta que permitirá desarrollar en cuatro fases una formación integral para los docentes de CEESP. En la primera fase se busca determinar las áreas que más se enfocan a la formación integral, para ello se realizarán reuniones con los directivos y formadores, en donde se podrán observar las falencias, fortalezas y oportunidades del plan de estudios actual y así poder plantear uno nuevo y actualizado para la academia. Debido a que es un trabajo que se realizará con los directivos y los formadores de CEESP se busca que todos estén alineados al objetivo, y poder lograr una unión de criterios por medio de un juego de roles, con el fin de que cada uno de los integrantes conozca cómo piensa el otro y se identifique con la situación.

En la segunda fase el objetivo es buscar reforzar los conocimientos de los docentes sobre la importancia de la propuesta, alineado con el plan de estudios de CEESP; por ende se implementará un plan de Formador de Formadores, a partir de este plan se realizará una re-inducción con el fin de que todas aquellas personas que hacen parte de la organización conozcan la empresa, además se busca la participación de cada uno de los docentes y que se sientan comprometidos con cada una de las oportunidades de mejora de cada área y el objetivo que esta tiene, la cual debe estar enfocada desde la visión de la educación. Se espera que el conocimiento en los docentes mejore y que este nuevo conocimiento sea multiplicado en sus áreas de formación con lo cual se genera un valor en la cultura organizacional que la academia imparte, desde que un usuario ingresa hasta que se gradúa.

Otra actividad originada es enseñar y aprender de las diversas áreas de la academia donde cada docente tendrá la oportunidad de enseñar sobre su área y aprender de las demás del PEIS, los docentes tendrán la oportunidad de rotar por las diferentes clases que tiene la academia observando y comprendiendo cada una de las áreas de sus compañeros, asumiendo un rol de alumnos, estas clases que se impartirán tendrán el objetivo de generar un conocimiento integral del plan de estudios. Se abrirá la posibilidad de incluir algunos saberes al área que dictan y a formar a sus estudiantes correctamente. Se hará una evaluación pre y post de conceptos de formación.

Luego de esta actividad se indagará sobre la efectividad de adquisición del conocimiento con la formación virtual como complemento a la formación presencial y terminado el proceso se elaborará una evaluación on-line de las dieciséis (16) materias del plan de estudios, cada una con diez (10) preguntas de selección múltiple y con imágenes que invitan a que el conocimiento sea adquirido en su totalidad y que la apropiación se genere rápidamente. Adicional se le solicitará a cada docente que elabore una actividad donde se vea reflejado el conocimiento adquirido y de esta forma se valorará las materias dictadas por los demás docentes. Después de este proceso se realizará una retroalimentación de este tipo de formación, de las metodologías usadas, de temas y posibles mejoras para una formación integral dirigida a los estudiantes en reuniones o por plataforma on-line.

En la tercera fase se pretende garantizar que todos los elementos de la formación integral permeen todas las áreas, modificando el plan de educación con los docentes una vez finalizado el proceso de formación y se procede a revisar el contexto de cada una de las áreas, permitiendo de este modo hacer a los docentes participes, con una visión compartida de la formación integral y de los procesos y procedimientos dentro de sus labores. Esta revisión le permitirá a los docentes establecer los parámetros de comunicación, trato y valores hacia sus estudiantes.

Por último se evaluará la propuesta analizando el impacto que ha tenido la modificación del plan de educación y la formación de formadores en los estudiantes, en la productividad, en la ganancia, en la satisfacción, en los valores, en la cultura organizacional y en las diferentes categorías que se estudiaron en la presente investigación.

## Referencias

- Bastidas y Soto (2005) plan para crear cursos de capacitación dirigido al personal de empresas de seguridad privada. Trabajo para optar al título de tecnólogo vigilancia y seguridad pública y privada. Ecuador
- Bedoya L, Jineth (2013) Guerra contra el narcotráfico: 20 años de dolor, muerte y corrupción. [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com)
- Bolio, A. (2012). Husserl y la fenomenología trascendental: Perspectivas del sujeto en las ciencias del siglo XX. Reencuentro, núm. 65, pp. 20-29. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Revista Redalyc México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34024824004>
- Campoy, T; & Gómez, I. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. España. Editorial EOS
- Dave, A. Ranaweera, P. Sutton, J. (1990). Educación no formal. Chasqui. Revista latinoamericana de comunicación. Pág. 37. Ecuador. Recuperado de: <http://chasqui.ciespal.org/index.php/chasqui/article/view/2017/2037>
- Escobar, J. Bonilla, F. (s.f). Grupos Focales: una guía conceptual y metodológica. Universidad el Bosque. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol. 9. N. 1. Pág. 51- 67.
- Galeano, J. (2011) Propuesta de un modelo de gestión humana socialmente responsable para empresas de vigilancia y seguridad privada. Trabajo investigativo. Universidad militar de Colombia. Disponible en <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/3401/2/GaleanoToroJhonJairo2011.pdf>
- Jiménez V, Oscar L (2014) Las capacitaciones para el desarrollo de competencias en el personal de seguridad privada de escuelas de formación del sector de chapinero de Bogotá D.C. Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Relaciones Internacionales, Estrategia Y Seguridad Especialización En Administración De La Seguridad Bogotá, Noviembre 20 De 2014
- Lorenc, F; Estesban, K; Guevara, T (2012) El Nuevo Proletariado de la Vigilancia: Los Agentes de Seguridad Privada en Argentina. Revista Cielo. Vol. Num 19.

Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (2007). Desarrollo de Capacidades para la Educación para Todos: De la Política a la Práctica. Tratado de debates.

Ministerio de educación. (S.F). Recuperado de: [www.mineducacion.gov.co/1759/articles-355413\\_recurso\\_pdf\\_FAQ.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-355413_recurso_pdf_FAQ.pdf)

Ministerio de educación. (S.F) Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87076.html>

Moscoso, M.F. (2015) Plan de Negocios Para la Creación de una Empresa de Capacitación y Entrenamiento de Guardias de Seguridad en la Ciudad de Quito. Tesis para optar al grado de ingeniería comercial.

Néstor Eduardo Vargas Henao 2014, El Programa De Formación Básico Del Vigilante Como Un Programa De Formación Laboral. Universidad Nueva Granada

Nussbaum, M. (2012). *Crear Capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. España Editorial Paidós.

Pacheco, G. Rodríguez, A. (S.F). La educación no formal: ¿Baja calidad o pobreza? Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá. Colombia. Recuperado de: [www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce29\\_08infor.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce29_08infor.pdf)

Rincón, J. (2008) La formación integral y sus dimensiones. Acodesi. Universidad Católica de Córdoba. Vicerrectorado de Medio Universitario. Montería. Colombia Disponible en: [http://www.ipatria.edu.mx/descargas/LA\\_FORMACION\\_INTEGRAL\\_Y\\_SUS\\_DIMENSIONES\\_TEXTO\\_DIDACTICO.pdf](http://www.ipatria.edu.mx/descargas/LA_FORMACION_INTEGRAL_Y_SUS_DIMENSIONES_TEXTO_DIDACTICO.pdf)

Robledo, J. (2005). Diseños de Muestreo. *Revista Redalyc* vol. 2, núm., 12. España Recuperado de: <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/viewFile/214/199>

Ruiz, L (sf) revista universidad de Sonora. Vol. Pp 11-15 disponible en <http://www.revistauniversidad.uson.mx/articulos.php?id=4>

Saldarriaga, J.(2007). Gestión humana: tendencias y perspectivas. Revista de la Universidad ICESI Vol . 24, Num 107, pp 137-159

Sandoval, C. (2002). Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. Investigación cualitativa. Recuperado de



<http://saltamacchia.com.ar/pagina-inicial/articulos/entrevista-semiestructuradas-e-historias-de-vida/>

SuperVigilancia 2014, Nuevo PEIS, versión 20. Disponible en

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/NUEVO%20PEIS%20VERSION%203%20DIC%2017%20DEL%202014%20(1).pdf

Tomassoni (2014). Actualidad de los procesos formativos en las escuelas colombianas de seguridad privada frente a las exigencias del servicio con calidad. . Tesis especialización en seguridad. Universidad nueva Granada. Disponible en:

<file:///C:/Users/FREYESMO/Desktop/ceesp%20clases/trabajo%20fred%20y%20pao/tomassoni%20normativo.pdf>

## Apéndice

**Apéndice 1: Invitación Grupo Focal**

## Apéndice 2: Consentimiento Informado



### Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Paola Ramírez Guzmán, Karoll Zabaleta Rodríguez, Andrea Castrillón y Fred Gelves Mota; estudiantes de la especialización Gestión Humana de las Organizaciones y quienes llevan a cabo el proyecto “Formación Integral en el Sector de la Seguridad Privada”.

La participación es totalmente voluntaria, si accede, se le pedirá participar activamente en un grupo focal contestando una serie de preguntas. Lo que se conversa en la sesión se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado, esta información será confidencial y utilizada únicamente con fines investigativos.

En caso de que tenga alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento. Igualmente, puede retirarse del grupo focal sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación.

Prefiere que en la investigación se use

Su nombre \_\_\_\_

Pseudónimo \_\_\_\_

---

Yo, \_\_\_\_\_ en representación de la Organización \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ acepto participar de manera voluntaria en esta investigación, conducida por Paola Ramírez Guzmán, Karoll Zabaleta Rodríguez, Andrea Castrillón y Fred Gelves Mota.

Me han indicado que debo participar en un grupo focal respondiendo unas preguntas. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y para fines académicos; no será usada para ningún otro propósito sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar por Paola Ramírez Guzmán, Karoll Zabaleta Rodríguez, Andrea Castrillón y Fred Gelves Mota a los teléfonos: 317-4030273 Paola Ramírez / 300-5500066 Karoll Zabaleta.

---

Nombre del Participante

---

Firma del Participante

---

Fecha

### Apéndice 3: Grupo Focal Transcrito

Paola E1: Buenas tardes, nos presentamos nuevamente, Karoll Zabaleta Ingeniera Industrial, Andrea Castrillón Administradora de Empresas y quien les habla Paola Ramírez Psicóloga, somos estudiantes en este momento de una especialización en Gestión Humana de las Organizaciones de la universidad Piloto de Colombia, nosotras estamos llevando a cabo un proyecto investigativo con la academia CEESP LTDA, ¡Sí! Ehhh. De ante mano pues obviamente ya tenemos la autorización del representante legal el señor Alejandro Berrio quien nos autorizó también llevar a cabo este grupo focal en el que ustedes aceptaron en este momento todos firmaron para participar de manera voluntaria. Ehhh, nosotros estamos llevando a cabo un proyecto investigativo que se llama Ehhh, “Formación Integral: Un enfoque desde las capacidades” ¡sí!, este proyecto que escogimos que es lo que busca... lo que queremos mirar es si la seguridad privada si la seguridad privada es lo esencial CEESP LTDA si está teniendo en cuenta la formación integral a la hora de capacitar un personal que viene en búsqueda de los diferentes cursos que ustedes dictan. Si tienen alguna pregunta, alguna inquietud, alguna sugerencia; nos la pueden hacer libremente, ¡sí! Esto es simplemente para fines académicos, dentro de las normas que vamos a tener presentes para este grupo focal: Primero: el respeto a la opinión del otro, ¡sí!, acá todas las opiniones son completamente válidas y van a ser tenidas en cuenta para el desarrollo de la investigación. Segundo: para participar, les pedimos que sea de manera ordenada, levantan la mano, ¡sí!, piden la palabra y nos vamos a extender realmente lo necesario, no vamos a sentarnos en la palabra, vamos a hablar lo que realmente nos pueda aportar a nosotros a la investigación. Andreita, Karoll; no sé si tienen algo más que decir:

Karoll E2: Si, ehhh el uso de celulares, por favor ehh los mantienen en silencio, vibrador y por favor, mientras estamos en este ejercicio seria que no contestaran ninguna llamada, ni ningún whatsapp, ni nada.

Paola E1: Todo lo que se hable acá es completamente confidencial como ya había visto en el consentimiento informado, acá todo lo que, lo que, lo que pase quedara entre nosotros

Andrea E3: Pues les agradecemos que sean sinceros, hablen como piensan las cosas para que en nuestra investigación como para la agencia mejore mucho el grupo focal.

Paola E1: como docentes en el área de la seguridad privada y con la academia pues les pedimos que por favor así mismo nos aporten en todo este procedimiento con plena sinceridad y confianza, vale, entonces empezamos

Comenzamos:

Andrea E3: Como dijo Paola; hmm, hmm, la idea se trata esta investigación sobre la formación integral, entonces pues como ustedes son formadores en la academia CEESP, ¿Qué entienden por formación integral?

Silencio...(risas)

P1: Gracias por darme la palabra, ¿Que entiendo por formación integral? Yo pienso que la formación integral... es una educación que se les da a nuestros estudiantes enfocado básicamente en los valores del ser, si!, de los valores que hacen o que fomentan que las personas... tengan la capacidad de desarrollarse a plenitud, que quiere decir desarrollarse a plenitud, a que, bueno es realmente muy amplio el concepto, yo pensaría que desarrollarse a plenitud indica tener una estabilidad y de una vez los valores, con relación a los valores, básicamente en uno, me parece que es el amor, sí! Entonces...cuando un estudiante de la academia CEESP hace lo que...perdón, desempeña su labor, con amor pues todo le fluye, ¡sí! Si le gusta la vigilancia y la seguridad privada pues por ende estarán bien en todos los ámbitos que hablan ustedes en el artículo de su trabajo que es el de las capacidades, ¡sí! Cuando yo desempeño una labor con amor, yo llego puntual, hago las cosas bien y además me desarrollo como un ser humano, porque si yo hago lo que me gusta pues haciendo pues así genero ingresos, ¡sí! Y tengo la capacidad para desarrollarlo en familia, en mi sociedad ¡sí!

Paola E1: Bueno Rosa, y usted considera que acá en CEESP ¿están impartiendo ese tipo de formación?

Silencio

P1: desde un punto de vista personal, yo imparto, ¡sí! Yo en mis clases que tienen que ver con...bueno, en varias de mis clases las cruciales que es de relaciones humanas yo fomento la... la formación integral, ¡sí! Entonces no voy a desarrollar tanto el concepto literal, pero si enfocándome en lo que tiene que ver con el desarrollo del ser humano para que se sientan gratificados

Paola E1: ¿alguien más quiere hacer un aporte frente a la formación integral?

P2: pues en el medio en el que yo me desarrollo, en mi labor con los chicos la parte de desarrollo integral, yo también lo imparto, y los chicos aparte de que les informo sobre lo que la academia les ofrece en la capacitación, también les informo mucho, les recalco mucho sobre hacer las cosas con gusto y como lo decía la doctora Rosa, eso lo hace mucho mejor. Hacer lo que le gusta pues lo hace mucho mejor,

Paola E1: Gracias P2

Paola E1: ¿alguien más quiere dar su opinión sobre la formación integral?

P3: se basa plenamente en formar a todas las personas dentro del ámbito de la seguridad y capacitarlos plenamente de acuerdo a la normativa legal y buscar un método pienso al nivel de comprensión para que estas personas ehheh sirvan dentro de la labor de la seguridad privada, o sea, en otras palabras, pienso que la parte integral es formarnos plenamente dentro de la carrera de la seguridad, para mí una profesión la vigilancia y hacerlo con vocación

Paola E1: perfecto, ¿tienen conocimiento acerca de la naturaleza de la formación que se dictan en la academia CEESP?

Silencio

P1: ¿las áreas tienen que ver con las materias? Sí.

Paola E1: si, las áreas de formación de las materias que están establecidas dentro de PEIS

P3: pienso que si... o sea, todas las áreas están sujetas conozco bien la normativa legal y pienso que todas las áreas están sujetas a la normativa legal de acuerdo a lo que establece la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, eh...todo se basa en la metodología, respetable por cada uno de los docentes.

Paola E1: y dentro de estas áreas de formación que están ehheh establecidas por la superintendencia, ¿consideran ustedes, ehheh profesor Nelson que si se está teniendo en cuenta el desarrollo integral?

Silencio....

P3: Por parte mía, ehhe a ver no me atrevo a meterme en las áreas de los profesores, pero por parte mía, pienso que ehhe se les está dando ehhe conforme, conforme a lo que está estipulado ehhe en la parte legal se le está dando la formación tal cual, nosotros los docentes pues, veo el interés a los pocos que he visto dictando capacitación el interés para buscar el nivel de comprensión por parte de los alumnos ya que aquí toca unificar, falta unificar un poco los criterios, pero de todas formas hay que tener que estamos manejando personas que están desde nivel quinto año de primaria, a veces hasta nivel once, hemos tenido hasta abogados, que se han estado capacitando acá, que a veces no lo dicen pero, ehhe pues en mis clases a veces dicen “yo soy abogado” y muy interesante su clase, me gusto esto y esto, temas que a veces duramos en la universidad tanto tiempo buscando el nivel de comprensión y usted no lo hace ver de una forma como tan sencilla, ehhe, eso para uno de docente es gratificante...

P1: Yo pienso que, en sí, el plan curricular de la superintendencia no está enfocado en la formación integral, es un plan muy teórico, sí!, y pues como decía el profesor Nelson sin saber pues a ciencia cierta cómo es que cada docente implementa su clase, pareciera que, ehhe, bueno además que en CEESP no se ha implementado o no se ha puesto, o sea no se ha direccionado al docente para que “usted debe dictar su clase de armamento, integre acá sus valores o la formación del ser, usted dicta su clase de primeros auxilios, integre acá la formación del ser” eso no está estructurado, es posible que al no estar estipulado o especificado para los docentes pues simplemente se haga más de forma, digamos que el docente lo quiera hacer... sí sí, sí o sí no, no, eso es mas de carácter subjetivo, entonces no podríamos pensar que realmente se esté implementando

Karoll E2: O sea ¿que para ustedes es importante que la academia imponga y les diga, bueno implementen ustedes esa parte de valores en sus clases?

P5: No, yo no creo que sea la academia, el que lo implementa es uno, que como dice la doctora, la superintendencia dice que ehhe, den clase de tal, de tal, de tal cosa, si, de armamento, entonces ahí es el docente el que decide implementar, eso no lo hace ni tanto la academia, si no lo hace uno como docente

P6: Yo pienso que, yo pienso que aquí nos hace falta un sistema por..., que es el que maneja el servicio secreto de EEUU, pienso que es una metodología y es la base y los parámetros por los cuales los instructores o docentes se guían para dar una buena capacitación, obviamente que ahí no está incluido lo que... como se llama....

### Sala: La formación integral

P6: eso La formación integral, porque eso no es de red trabajo o del plan de lección eso es del docente que lo da, ahora nosotros no solo capacitamos personas para que salgan a trabajar, sino para que sean mejores seres humanos en sus casas, en sus trabajos, en la calle, en el diario vivir, nosotros: Fercho, Al profe no lo he visto dictar la clase (refiriéndose a el profesor Nelson) creo que nosotros nos enfocamos en que las personas solo vengan por una cosa, y aprender algo de lo que uno sabe, sino que también creo que yo lo hago, no sé si ustedes lo están haciendo, nosotros lo que hacemos es formar personas realmente, creo que nosotros lo hacemos y lo han sentido, yo lo hago, he visto a Fercho hacerlo, al profe Nelson no lo he visto, pero me imagino que así será porque creo que aquí somos un grupo más, como más humano, en algunos sitios las personas van por cumplir, lo he visto, y es que hoy una clase, tan (chasquido de dedos) chao, no me interesa si usted se preparó bien o no se preparó, yo doy mi clase y ya

P4: Hay, hay que tener en cuenta una cosa, hay que tener en cuenta una cosa que es que la mayoría de alumnos, la mayoría, por no decirlos ehh todos, la mayoría de alumnos, vienen a capacitarse porque realmente encuentran en la seguridad privada un escampadero, porque la mayoría vienen acá es porque no encuentran más que hacer, si, la seguridad privada lo cogen como un escampadero, sí, porque la mayoría vienen, ¿porque se lo digo? Porque uno como docente o como instructor se para uno acá al frente y cuando uno pone a las personas a participar uno se da cuenta quien es quien, quien quiere participar, quien no quiere participar de la clase y quien esta porque esta, por ejemplo usted los ve con el celular, yo soy una persona que con ninguno peleo, yo en mi clase con ninguno peleo, si usted está en su celular pues yo lo dejo, mas sin embargo siempre hago énfasis a las personas en los valores, en principios de que no encuentren la seguridad privada como un escampadero, esto es una profesión hoy en día, anteriormente era un trabajo del común, “¿Quiere ser vigilante? Si... vaya parece allá y ya” hoy día este es un trabajo o una profesión, como el ser médico, como el ser todo y yo soy de las personas que digo que la, para mí, para mi pensar el currículo o las o las clases que por los parámetros que nos da la superintendencia nos dice tenga vea capacite a los muchachos en esto, para mi concepto esta pues bien si, pues en ultimas lo que necesita un hombre en seguridad privada es lo que tenemos y es lo que nos han dado, pero también soy de las personas que digo que falta mucho más, que a la superintendencia le falta mucho más y que no debería ser de que una persona venga y se capacite solamente ocho días o cinco o cuatro, si no mucho más porque la seguridad privada realmente hay mucho más por



aprender si, y mucho más, entonces yo soy de las personas que le digo, yo no creo con los alumnos, tenemos que tener en cuenta los alumnos la mayoría vienen porque encuentran la seguridad privada en un escampadero, pero de nosotros depende cambiarle esa idea de escampadero al personal

Paola E1: es decir ¿que si es importante para usted como docente que se imparta una formación integral para los, para las personas que vienen a buscar la seguridad privada como una opción de vida?

P4: Si claro, por eso, pero entonces es lo que le digo Paola, eso depende y depende de ellos, ellos vienen con un pensamiento diferente al que le vamos a impartir aquí, yo por lo menos soy de las personas que les trato de ehh mmm en todas mis clases meterle el tema de los valores, de que no vayan a la calle a coger esto como mmm, mmm un trabajo del común, que sean profesionales, que no vayan a ir a robar, que no vayan a ir a coger cosas que no es de ellos, ¡sí!. Porque las personas como les digo, muchas de las personas que como ustedes pueden notar y los profesores acá presentes lo notan, cuando nos paramos al frente, la mayoría vienen con aretes, tatuajes con el cabello largo y usted sabe que esas personas que vienen con tatuajes vienen con otro mundo digámoslo en sus cabezas, pero de nosotros depende, yo lo digo porque en un momento determinado me llego un muchacho con el cabello demasiado largo, ¡sí!, Yo dije este personaje, pensé yo entre mi este está como Davivienda “en el lugar equivocado” ¡sí!. Pero realmente con la capacitación que se le dio, cambio y hoy en día me atrevo a asegurarle que es uno de los mejores hombres que tenemos en la calle laborando.

P1: Gracias, esto que dice Fernando, me da a mi dos ideas. La primera lo que en psicología educativa se llama “currículum oculto” si, y es ese conocimiento o ese aprendizaje, mejor esa formación que uno le da al estudiante sin decir nada, eso decía aquí llego mechudo, acá llego con piercings, llega con un tatuaje, si!, pero de un momento a otro ehhh se cambia la perspectiva, si!, digamos que el currículum oculto es un concepto que implica más como el ejemplo que da el docente, si, y la actitud, porque si yo soy alguien que vengo acá a dar una clase y me voy, si, entonces le estoy dando ... entonces toma la profesión de la vigilancia ..., si!, entonces, no no se hace esa motivación al estudiante. Por otro lado ehh lograr el proyecto de vida si alguien viene a hacer un curso por salir del paso lo cogen de escampadero si, si vienen aquí por salir del paso y no tienen un proyecto de vida establecido es una persona que hacia su vida laboral que estabilidad laboral va a tener entonces sí que

va a afectar su autoestima, su, además sus ingresos porque.... Dos puntos claves acá que pues el curriculum oculto y ehh pues enfocada al proyecto de vida de nuestros estudiantes.

Karoll E2: ¿Cuáles considera que son los aspectos importantes que la academia debe contemplar para el desarrollo integral de los estudiantes?

Paola E1: Aspectos importantes que...

Karoll E2: Se deben implementar los planes para que ellos tengan un desarrollo integral

P5: Pero, yo considero, vuelvo y le digo no es tanto la academia, si, si no es... ya como parte de uno como docente

Karoll E1: Si claro ustedes como docentes

P5: Enfocarnos

Karoll E2: ustedes, ¿para que ellos tengan un Desarrollo integral?

P5: Enfocarlos en lo que realmente es, enseñarles realmente que es lo que van a hacer y ¿qué es lo que van a hacer?... seguridad privada, eso pienso yo

P4: Yo por lo menos, yo por lo menos, les ponemos el mismo tema, ¡sí!, yo por lo menos lo hago siempre, siempre lo hago siempre, y yo trato de en toda clase, siempre inculcándole a las personas el ser profesionales, si, el ser, eh, eh, el, el no engañarse ellos mismos, yo por lo menos le hago trabajos acá en clase de, que ellos participen y enfocándolos pues en lo mismo ehh que es el tema a la calle, cuando van a la calle a laborar, de ser profesionales, que no tomen esto, como un trabajo del común, el que va y se para y termino el turno (palmada) y me voy y chao. Yo siempre le hago énfasis también en el tema de que en su primer día de trabajo es como el dicho escoba nueva barre bien si o no, entonces les digo y cuando van de primerazo pues el ... de una persona cuando sale de una academia equis empresa los contrata, el trabajo de ellos los primeros días es perfecto sí o no, y vaya usted en dos o tres veces, ellos empiezan derechito como una rama, después van declinando, yo siempre les digo lo mismo, no hagan eso, que su día, el día primero de trabajo, es como el dicho, escoba nueva barre bien, cuando lleve cien o doscientos días en la empresa, también sea como su primer día.

P1: Yo pienso que cuando hay claridad en las metas y en lo que se quiere eh ya se hizo un avance grandísimo en la formación integral, porque si la persona quiere ser arquitecto pero

está siendo, haciendo un curso de vigilante, pues realmente no se está llevando a cabo una adecuada formación integral, la persona no está en lo que le gusta ni en lo que le nace, si no está enfocado en otra cosa, entonces viene acá , esta acá prestando la vigilancia, pero su cabeza esta no se en un martillo o en la novia ohh , si, sin embargo y acá si ve uno bastantes casos donde la gente está medio enfocada, o que su vida está planificada, entonces hay mucha gente que dice yo quiero iniciar como vigilante, ahhh pero es que quiero seguir porque yo quiero ser supervisor, o porque yo quiero ser coordinador, o porque yo quiero ser escolta, o porque me interesa la parte de la vigilancia canina si, entonces van enfocaditos, si, se pierde un poco en la, en la formación cuando el estudiante se desenfoca también de su, de su vida y de su, porque inician en una cosa y terminan en otra

Paola E1: Es decir eh hh eh hh señores docentes que si estamos hablando del PEIS, ustedes realmente ven que no es el PEIS el que necesite digamos alguna reestructuración en el que podamos encontrar la falencia, si no que esa transformación que ustedes mismos como docentes a la hora de poder impartir el conocimiento que ustedes le dan a los estudiantes

P5: Así veamos que el PEIS este mal, si, eh hh entre comillas no se va a arreglar, volvemos al mismo tema, de que cada docente imparte esa teoría, si, y ya a sus alumnos de parte del docente ver lo que cada uno necesite

Paola E1: Si hablamos de valores, si hablamos de.... dime

P6: Yo pienso que, nosotros como docentes también desarrollemos algunos incentivos ...y lograr transmitir ... porque, porque son personas, así como decía Fernando “están en lugar equivocado”, entonces también es importante como nosotros, recalcarles el cuento, enfóquese en lo que está haciendo, porque a veces uno que hace? ..., me está engañando, me está engañando desde un principio, ¿para qué? Primero, enviarlos ... Creo que, Listo esto es un negocio, un área, pero tenemos que ser sinceros, ellos tienen unas necesidades y todos como y suena feo pero como aprovechándome de la necesidad de ellos, como decía Fernando puede ser un escampadero, pero si vemos que “mano a usted no le entra esto pero ni en reversa, ni despacito, ni rápido, ni explicándole de todas las formas” y a pesar que nosotros tengamos las mejores técnicas y metodologías para enseñarles pues ... entonces es mejor decirles, uno quisiera decirles, sabe que esto no es lo suyo, pero uno que hace los intenta guiar, los lleva, los trae vuelve le explica dice y a pesar de eso no se lo creen, a veces, la palabra suena feo, se gradúan personas que yo sé que en la calle no van a poder ... Para mi concepto

P5: Con base en lo que dice mi compañero Juan, vuelvo y digo, eso es de uno, yo soy de lo que en mis clases pregunto primero nombres, segundo que hacían y tercero porque la seguridad privada, siempre que hago clase hago esa parte, entonces hay viene de pronto lo que dice Juan, cuando un muchacho no está enfocado hacia la seguridad, trata uno de enfocarlo, si realmente lo quiere, si?, y si no pues trata uno como hay si como dicen hacerlo integro a que es lo que él quiere, a que es lo que quiere enfocar, si?, lo que decían ahorita, no lo hace uno hace por hacerlo que dicte clase y chao (Chasquido de dedos), sino que, eso lo, lo, lo, lo hacemos nosotros ¡sí! Como así como decía la... una persona íntegra de que tiene el conocimiento que está diciendo, lo que puede de pronto hacer con sus alumnos

P6: Ahora otra cosa, el... de las personas cuando salen a trabajar, sean las persona que... a profe vea que este muchacho no llega puntual a trabajar... pero a pesar de eso uno los deja y uno sigue impartiendo su conocimiento intentando que mejore, puede que usted sea el mejor mmm instructor, profesor, pero si hay alguien interesado en hacerlo quedar mal a uno es un alumno, así de fácil...

Karoll E2: ¿De qué manera el PEIS aporta al desarrollo afectivo?

Silencio....

Paola E1: ¿Conoce claramente el PEIS? Quien me puede decir claramente....

P5: ¿De la superintendencia?

Paola E1: Si claro de la superintendencia

Silencio....

Paola E1: conoce todas las áreas de formación que están establecidas en el PEIS

P4: Si, yo lo se

P5: Si

P6: Las horas, para ciertos cursos para ciertas capacitaciones, la gente como supervisión habla que para... tantas horas para supervisión, para supervisores tantas horas, para.... En ese que yo leí están las horas que debemos dictar nosotros

Superposición de voces

P1: Es posible que si nos falte un poco de conocimiento acerca del tema, yo por lo menos dentro de mi área yo lo desarrollo que es la socio-humanística, sí, pero entonces habría que saber a cual pertenece la suya a cual pertenece la suya, si? A la de los demás, yo puedo estar cometiendo también un error, y él también puede estar faltándole la formación integral que le estamos brindando a los estudiantes, yo se la mía y como esta es la mía pues las demás no me interesan de a mucho

P5: Generalmente, generalmente el PEIS, ¿no? Esta constituido ehheh, bueno ehheh ya lo que decía Juan en ese PEIS pero como, como

P6: Nivel de capacitación,

P5: Eso, pero el PEIS está constituido para nueve clases teóricas y una práctica, ¿sí? Donde vamos a encontrar que es lo mandado por la superintendencia, modus operandi, armamento, ehheh ... relaciones humanas, ehheh servicio al cliente, ehheh lo que en este momento, normatividad ehheh, eso es lo que manda el PEIS de la superintendencia si?, que en algunas academias lo, lo, lo difieran a los alumnos totalmente diferente de lo que manda la superintendencia ya es diferente si?, pero ehheh lo digo en el caso de esta academia que la conozco desde que nació se ha tratado de ir al pie de la letra en todo lo que lo que manda la superintendencia, entonces básicamente de eso depende el PEIS académico no? De las nueve clases, nueve y una practica

Silencio largo

P3: Estamos hablando de la formación integral ¿cierto?

Paola E1: Si

P3: Y,... Pues Cuando unificamos , porque tuve que ver o participe muy activamente en la unificación de todas las resoluciones ... cuando hicimos eso nos enfocamos en una cosa...costos, no violar el código sustantivo del trabajo, darle la oportunidad laboral a todas las personas e incluso, e incluso, aquellas personas ehheh, o sea muy bien lo que decían hace un momento que hay que enfocarlos , dentro de cada una de las clases, yo propondría, porque la formación integral yo veo que se está dando de acuerdo a los parámetros que se dan ante la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, cierto?, pero hay que preguntar a estos jóvenes que tienen hasta cuarto año de primaria, muchos tienen necesidades y llegan por una necesidad, no llegan por una vocación, quienes están encargados de enfocarlos dentro de esa

vocación somos nosotros y mostrarles que el mundo de la seguridad privada es una oportunidad, si ustedes se ponen a mirar la seguridad privada es la única profesión que cabe dentro de todas las profesiones que existen a nivel mundial, que las oportunidades son inmensas, mire basta con simplemente subirse a un bus, ayer lo hice y estos días he estado enfocado en eso porque estuve dictando un seminario sobre lo que es la tecnología ..... en cuanto, enfocada al área de la seguridad, lo que es la tecnología, como si no se conduce dentro de una disciplina o un proyecto, yo propondría y he estado que lo propongo para que sea más objetivo la formación integral que podamos unificar criterios, como la doctora Cristina lo dijo hace un momento, que bueno sería una vez al mes podernos reunir el grupo de docentes y unificar criterios dentro de lo que está planteado en el PEIS, se hizo toda esta reorganización, reestructuración de la seguridad privada, se pensó en la persona, generalmente los que llegan aquí son personas de escasos recursos, un millonario, un rico, no va a estar aquí capacitándose, debemos proyectarnos, mira que yo me encontré en el campo petrolero caño limón Arauca una persona que capacite, llegue a dictar un seminario allá cuando terminamos me dijo ... era jefe de seguridad industrial en el campo petrolero ... porque usted fue quien me enfoco, porque yo no tenía ni idea de esto y usted fue el que me guio y me oriento, por eso hoy en día soy profesional en seguridad industrial, está ganándose 7 millones de pesos en el campo petrolero, inicio ganándose en esa época setecientos cincuenta mil pesos, entonces propongo para mejorar estos aspectos: una vez al mes, una, una que nos reunamos y hagamos una especie de...

Paola E1: Retroalimentación

P3: Retroalimentación entre nosotros mismos, el grupo de docentes y unifiquemos criterios de capacitación, yo a nivel particular me he encontrado con cosas que de pronto discernimos en algunos aspectos que a la hora de la verdad vamos a ver están enfocados es a lo mismo, pero que bueno sería unificar criterios porque el alumno que es el que está tomando la capacitación ... ya como muchas veces me ha tocado decir no, no un momentico lo que se ... lo que pasa es que de pronto ustedes no me comprendieron de esta forma, muchos de pronto tienen la confianza y desde luego y pienso que si se está cumpliendo con la formación integral de acuerdo a la normatividad ehhe aunque fue muy difícil fueron meses ... y fue muy difícil

Karoll E2: ¿Cómo todo esto le aporta al desarrollo afectivo de los estudiantes?

P3: Pues... una mayor enseñanza, una mejor comprensión, mejor comprensión de todo lo que corresponde a pedagogía en el aspecto académico

P4: El PEIS tiene, el PEIS, El PEIS como tal en que le ayuda, o en que favorece, favorece al alumno, pues en muchos casos ¡sí!, primero en el que los que los... se coja mucho de formarlos a ellos ¡sí! como diferentes clases. Como es por ejemplo que es una clase como es procedimientos de vigilancia ¡sí! Una clase de procedimientos de vigilancia a uno lo lo lo enfoca mucho en eso y la otra es la clase que da la doctora (P1) que ella ya se enfoca en el tema de ella, más que cualquier cosa el tema de ella

P3: Valores éticos, profesionales

P4: Entonces el PEIS como tal realmente, el PEIS como tal y con el currículo porque la superintendencia simplemente nos dice ehhh, los vigilantes deben de ver armamento, ya que nosotros le demos las clases y que cogemos le mastiquemos todo al alumno parra que nos entienda, ¡sí! Pero La superintendencia nos da unos parámetros que es de armamento, que es modus operandi, lo otro de que ya arreglemos las clases como las queramos tener lo que le ayudamos, si le ayudamos bastante al alumno, no en todas las clases, no en todas, pero si en la gran mayoría por decir, que en la clase de armamento, esa clase de armamento sí que ayuda a formar personas, ¿porque le ayuda a formar personas? Porque para los hombres, para los hombres en la calle, para nosotros los hombres en la calles es muy comúnmente “de que llegue un amigo y me diga mire le vendo este arma, y que yo diga uichh que hermosa , que bonita , que chévere, se la compro” ¡sí!, pero ahí es donde uno le dice...ojo, pilas, pendiente que usted va a comprar un arma y usted no sabe que tiene esa arma encima, con ese arma de fuego pueden haber matado a alguien, pueden haber cometido un homicidio y resulta que usted la compra a la vuelta de la esquina lo coge un policía le dice permítame un registro le encuentra ese arma, por solo tener ese arma ilegal de ocho a doce años de prisión por porte ilegal de armas, más si le hacen las pruebas de rigor súmele uno o dos homicidios que tenga el arma o sea que eh esa clase realmente también ayuda mucho y yo soy el que la imparto doy esa clase yo le hago muchos énfasis en estos ejemplos, no se vayan a meter en esos juegos, ... son como un tesoro digámoslo así, pero resulta de que ... es responsabilidad

Paola E1: ¿Cómo buscan ustedes esa responsabilidad en sus estudiantes?

Superposición de voces

Paola E1: ¿los valores a cada uno de sus estudiantes?

### Silencio corto

P1: Fernando hablaba ahora de de, o sea ustedes están preguntando por afectividad, ¡sí! Fernando hablaba sobre unos valores de los que estaba hablando el de, todo lo que estaba hablando de la honestidad ¡sí! Ahora habla de la responsabilidad como tal ya que un sin número de de vertientes ¡sí!, pero claro esos son valores, además de eso, no hablo desde el área de él si no de la mía que es la socio humanística que más se presta ¡sí! Porque es el espacio más idóneo para que las personas comenten, dialoguen, opinen, critiquen ¡sí! Y se lleve de... que es más referente a las... ¡sí! No le sé decir... esta vaina desde la relación humana... desde ser papas y responder por sus hijos económica y afectivamente, si emocionalmente hasta ser cumplidos en un horario, ¡sí! Entonces directamente se abordan esos temas, ¿Cómo? Hacemos ejercicios prácticos, hacemos casos hipotéticos, hacemos juegos de roles. ¿Respondí la pregunta?

Paola E1: Si, Bueno y digamos eso en el área de la docente Rosa, pero en general para las demás áreas no se ustedes que estrategias tienen en cuenta implementar en la academia para que se fortalezcan en cada una de las áreas la formación ética de los estudiantes.

P4: no, la academia no, porque la academia como tal se basa en unos parámetros, porque la academia tiene que ir bajo unos parámetros, ¿Quién coloca esos temas? Ellos mismos.

Paola E1: bueno y ¿quién forma al docente?

### Superposición de voces

P6: retroalimentación en el ámbito... porque nosotros también tenemos... eso es importante también.

P3: pues, yo pienso, y discúlpenme, resulta que la seguridad privada, esta profesión está fijada a unos parámetros ya legales donde toda la seguridad privada está escrito basta con coger los textos, y nosotros mismos retroalimentarlos con base a la normatividad legal, no necesariamente que venga alguien de afuera y nos capacite sobre algo que nosotros lo que tenemos en el caso, porque todo se basa en una normativa legal, ley 61, ley 62, los diferentes decretos que rigen la profesión en el área de armamento, todo está escrito en el área humanística, todo está escrito en esa parte de ética profesional, la parte de... Henry también todo está dentro del compendio de las normas transmitidas por la superintendencia



P5: el profe dice algo, el profe dice algo y es muy cierto, primero, a nosotros los instructores, pienso yo, y estoy de acuerdo con lo que dijo el profe, quiero dar a decir que no todo se ha dicho, por ejemplo, yo por lo menos soy una persona que me siento en un computador y comienzo a investigar, si tiene alguna duda yo le investigo, si tengo alguna cosita que me está dudando o que está dudando el instructor, pues porque uno no se las sabe todas, ¿sí o no? Llega a clase y entonces el alumno le sale a uno con que una cosa mal es como ¡uy! ¿Sí? Entonces cuando yo tengo esas dudas yo que hago, las investigo en un computador... ¿sí o no? Entonces en algo comparto lo que dice el profe, es sentarnos el grupo de docentes a modificar criterios, porque muchas veces... lo que pasa es que lo que se está reformando de acuerdo a la situación pero es más que cualquier cosa es unificar criterios

Paola E1: ¿Cómo cuales criterios se podrían unificar dentro de la academia?

P2: Las necesidades de los demás... debemos mejorar... crecer más como docentes

P4: si porque es que la vía legal para... de muchas cosas, yo lo digo porque nosotros tenemos un grupo de trabajo acá ¡sí! Entonces con todos compartimos pero ella (Jael) y yo nos estamos viendo todos los días, toda la semana ¡sí! ... cuando nos acompaña al polígono, el profe cuando nos puede apoyar si? Pero lo que él decía es muy cierto ... la necesidad de los muchachos al día a día nos damos cuenta de este tipo de cosas, nosotros acá por decir, lo digo ... muy honestos,

P2: muy humanos

P4: Muy honestos, muy humanos yo todo arranca desde allá

Karoll E2: De acuerdo a lo que usted está comentando ahorita ¿qué estrategias de comunicación usa o tiene usted con todos sus estudiantes?

P4: ¿Perdón?

Karoll E2: con base en lo que está comentando acá ¿qué estrategias de comunicación, como hace usted para comunicarse, para si ehh socializar con ellos?

P4: Pues primero ellos entran el primer día, entran ... al segundo o tercer día ya no son el alumno y el profesor, son el alumno y los amigos, en eso hacemos mucho énfasis ... y si usted puede ehmm ... darle el celular cuando esos muchachos salen a la calle, ... como le colocan mensajes a uno los muchachos en agradecimiento, que a veces uno se siente, por

decir en el caso mío, no soy la mejor persona, soy ser humano, cometo errores si? Pero vuelvo y le digo los muchachos acá llegan y cuando salen a la calle allá a laborar y hoy en día, no comparten no dicen nada... los alumnos, los amigos esos son los amigos y es placentero para nosotros como le digo cuando a usted le suena el celular y es muchacho a echarle miles de bendiciones a uno, a darle miles de gracias a uno por la formación por lo que uno les brindo ¡sí! O le colocan el mensaje de voz profe muchas gracias, Dios le pague porque ya estoy laborando en este momento entre a tal empresa me estoy ganando tanto ¡sí! Y le decía algo muy importante y es que acá somos muy humanos somos... la doctora Paola nos colabora, ¿cierto?

P2: Yo pienso que una de las cosas que todo empieza desde el momento en que se inscriben, es ahí donde se empieza la labor de uno como docente o ... muchas veces empieza ... y uno no es no somos una academia materialista, es una academia que educamos y al mismo tiempo nos comprometemos con cada persona, porque son personas que vienen con necesidades claras, son personas que vienen por que necesitan y muchas veces ehheh vienen con un sustento que yo creo ... no sé si de pronto entonces somos una academia comprometida no tanto en la parte económica ... sino también en la parte humana entonces desde ahí empieza el crecimiento tanto como academia como alumnos porque de acá entra una persona de recursos bajos y sale siendo una persona con una autoestima bastante alta entonces desde ahí empieza la formación.

Paola E1: Bueno y ¿cómo la academia ehheh ha impartido ese tipo de formación integral en los docentes? ¿O sea que sea más importante teniendo en cuenta que son personas que vienen ehheh del sector deprimido y de recurso bajos, como hace la academia se preocupen más por ellos que en su materia?

P4: Por, por las personas que lideran, más que cualquier cosa es por las personas que lideran, las personas que nos lideran a nosotros, porque son muy humanos.

P6: Estoy de acuerdo con usted

Paola E1: O sea ¿si hay un tipo de formación para ustedes?

P4: No tanto la formación

Superposición de voces

P3: Hay algo muy bonito que me sucede, tengo la experiencia en muchas academias dentro de los veinte años veintiuno que llevo en esto eh, hay algo que encontré yo aquí en esta academia y he pasado por muchas y es la calidad humana como dice aquí mi compañero, la parte humana o parte de las directivas de la academia, eh, don Gonzalo, Paola, la misma Lina el grupo de personas que trabajan ahí, por Dios como no vamos a meter el pie y meterla toda en sacar la imagen de la academia, cuando uno cuenta con todo el apoyo, yo tuve una situación muy particular que algo ocurrió en una situación familiar y todos teníamos que aportar porque se había quedado por fuera del seguro ...entonces esos aspectos muy humanos que obviamente :::: como docentes no lo hace, ser cada día mejor, la producción de la calidad que se busca aquí a nivel de empresarial, porque esto es una empresa se busca la producción de la calidad y se da

P5: Dice el dicho eh, eh “así como lo tratan, así yo tratare” entonces básicamente así se conforma la academia CEESP. El beneficio que nos dan nosotros se lo damos a las personas que capacitamos

P1: en aporte a lo que está diciendo el profe Nelson, el profesor Henry y el profesor Nelson, es esa motivación laboral que nos dejan, hablando acá de que nos capaciten si, es posible que literalmente y físicamente no nos estén diciendo venga vamos a creer, venga vamos a respetar o venga vamos a amarnos ¡sí!, pero el trato que se está recibiendo implícito la formación implícita es fundamental para el empleado ¡sí! Y, y que a nosotros nos estén dando cumplimiento con el sueldo, con lo que estén apoyándonos en las necesidades ¡sí! Porque las necesidades, porque ustedes ven las necesidades que emergen en los estudiantes también vemos que... perdón surgiendo en nosotros ¡sí! Y si se ve ese apoyo, si se ve esa retroalimentación, si se ve esa formación integral también desde la parte superior

P4: Nosotros acá por decir el caso, pues todos estamos en el mismo, pero tenemos una persona que lidera que tiene su carácter, como es Alexander, pero lo más importante tiene su carácter, tiene un carácter fuerte pero es muy humano, es demasiado humano y yo eh, hasta lo criticamos, en el tema de que, viene un muchacho y se pone que llora y se pone que... ¡sí! Viene un muchacho y dice “No tengo dinero”, mire ahí está la bicicleta, la dejo porque no tenía dinero, entonces eso hace que uno como empleado no necesita humillar, uno como empleado no necesita que el jefe este encima de uno diciendo tenga le regalo, tenga un millón de pesos le regalo, tenga le regalo esa moto, tenga le regalo ese carro ... eso motiva mucho a los empleados, yo soy de las personas que digo que cuando el docente o la persona la embarra

regáñelo, pero cuando hace algo bueno también díglele “vea la saco del estadio” y eso por decir nos pasa a nosotros o ahí lo dirán si si o si no. Cuando a Alex se le sale su carácter le dice a uno las cosas pero también cuando le tiene que decir buena, la hizo bien, también. Entonces eso realmente a uno como persona lo motiva y realmente si uno como docente o uno como persona está motivado como entra a impartir las clases, o como entra a impartir esa formación con los muchachos pues motivado, y esa motivación se la transmite uno a ellos, y ellos se van a sentir, y yo lo digo por mí, yo me siento muy agradado en este trabajo, me he puesto a analizar personas como muchas que ... lo capacite esta semana hace ocho días salió y en este momento está laborando y si uno compara el sueldo de ellos con el de uno pues uno dice no, está ganando, pero que realmente le digan a uno porque es que aquí realmente hace las cosas con amor y si uno hace las cosas con amor, pues le salen bien, porque hace las cosas por hacerlas pues no, y lo fundamental es ehh ehhh a transmitir ese, esa buena situación a los muchachos

Paola E1: Es decir ¿que ustedes son fomentadores de esos valores que se fomenta desde la academia? Si? Y como multiplicadores de esos valores ustedes como fomentan la participación entre los estudiantes para que no se.... sus expectativas, como generan ustedes esos espacios para que también los estudiantes puedan expresar las expectativas.... ¿Que tienen a través de la formación?

P5: En el caso mío, en el caso mío siempre hago preguntas del tema que estoy hablando y hago participe a todo el grupo, hay unos que hablan mucho, hay otro que hablan muy poco, a los que hablan muy poco a lo último termina hablando más que los hablaban mucho, pues les abro ese espacio y esa confianza de poder decir ehh puedo preguntar y no me van a regañar ¡sí! Ehh siempre les digo en clase “bobo no es el que pregunta, más bobo el que se queda con la duda” y abro ese espacio para que empiece a preguntar y expresar lo que ellos quieran, en el caso mío

P1: Los espacios abiertos ante una opinión personal, son realmente fructíferos para una... ¡sí! En las clases mías el espacio siempre se da para que ellos opinen ¡sí! Incluso se da el espacio para se hagan entre ellos críticas constructivas ¡sí! Entonces eso sí que ehh fomenta no solamente el bienestar emocional, sino además la capacidad de raciocinio y el análisis ehhh auto reflexivo, el análisis propio porque a veces las personas proyectan entonces cuando se les dice de una crítica sobre esto, en realidad, la critica que está dando... hacia el

otro es la propia suya, o sea la, o sea la crueldad o el defecto que se ve en el otro realmente quien lo tiene es la propia persona.

Paola E1: Bueno y hablando de esta área en particular...

P4: Rocita decía algo decía algo de que el tema de los debates son muy buenos y son muy buenos y siempre lo serán, porque muchas uno en clase comienza a departir hasta temas que no son del área ¡sí! Por decir yo cada rato en clase salimos empezamos a debatir hasta temas que no son del área por decir y esos debates son muy buenos porque los muchachos se sienten y de cierta manera de que ... y decirles esto, esto y esto, como también escucharlos y sentirlos que ellos para nosotros tengan un valor (:::) a los alumnos como que para mí y para mis jefes ellos son un tesoro, siempre que ellos lo sientan de esa manera, porque o si no como nos mantendríamos nosotros, si no están ellos, si no existieran los alumnos como viviríamos nosotros ya que ellos son el sustento para llevar a la casa, si tengo un hijo que dice, que dice el que sufre de crisis de hambre (risas) se la pasa picando picando, picando , entonces si los alumnos no existieran como llevamos el sustento a la casa nosotros siempre les hago saber de qué ellos para mí y para mis jefes son un tesoro y por eso yo siempre les digo si ustedes tienen alguna queja, un reclamo, bien pueda, que en momento que usted me haga una queja un reclamo a mi si! No lo voy a regañar, lo que voy a hacer es pedirle disculpas, ¡sí! Siempre les digo lo mismo yo lo que voy a hacer delante de todos es pedirle disculpas de parte de todos porque ustedes no se están equivocando, aquí el que se esta equivocando soy yo.

P5: Si, realmente hay que hacer eso porque sea lo que sea y así uno la haya embarrado o se equivoque antes lo aplauden a uno y pues es una satisfacción para uno sentirse bien y antes de que le digan tal cosa y tal otra y antes lo felicitan a uno con aplausos y todo

Paola E1: ¿y entonces Como fomentan ustedes las relaciones interpersonales sanas entre ustedes, entre los estudiantes?

P5: Yo creo que una manera sana es dando primero ehh una confianza y a la vez un respeto

P4: No pero Jael hizo un aporte muy importante, y era que hay que escuchar los problemas de la gente, ya que esta uno como docente y le provoca sentarse a llorar con ellos porque ellos ven en el instructor un apoyo, y en el caso de nosotros , nos ha pasado el último caso fue con un muchacho que nos tocó sacar dinero de nosotros para colaborarle al

muchacho eh eh en muchas cosas, y siente una satisfacción a los días verlo y que llega a la puerta y lo único que hace es echarle mil bendiciones a uno, entonces para uno es muy... lo llena a uno como instructor

Paola E1: Se podría entonces decir que ustedes se ponen en el lugar de la otra persona

P4: Muchas veces

Paola E1: ¿Y cómo lo hacen? ¿Los escuchan? ¿Hablan con ellos?

P5: Escuchándolos, porque ellos muchas veces eh eh en el caso mío sienten como esa confianza decir profe eh eh pasa esto o esto porque sienten cierta confianza entonces ahí va uno....

P1: Yo pienso que pese a que si haya escucha ya que uno comprende y se ponga en los zapatos del otro, a que hay una cuestión que es imprescindible, que está implícita y es el tema del poder, porque aunque claro aunque yo me siento con ellos, o aunque yo me vista mejor dicho como la ejecutiva, sí! Sin embargo hay una cuestión de poder si el estudiante sabe que yo toco un tema un tema que no lo está dejando desarrollarse bien no se lo va a decir a alguien que este igual a él. ¿Si me hago entender?, la idea es que yo no le voy a decir a alguien ni le voy a pedir apoyo a alguien que este igual que yo, indirectamente o directamente yo le pido ayuda a alguien que esté por encima mío, o mejor que yo, se asume que si alguien viene acá es porque el docente tiene otro nivel de alguna forma ¡es cuestión de poder! Pues claro porque es docente o porque es profesional, o porque es psicólogo, o porque ya tiene tantos años de experiencia en la cuestión legal, porque maneja el arma, o porque sí, entonces de todas formas pese al acercamiento que se tiene con el estudiante es que es reconocer que se debe mantener cierta distancia que me diferencia del otro

Paola E1: Entonces ¿Cómo generaríamos empatía en ese sentido con los estudiantes?

(Silencio)

P1: Se vuelve a lo mismo, él está hablando de las cosas, ¡sí! Y eso es fundamental, yo pienso que esto es cuestión de confianza

P5: Yo he compartido mucho con mis alumnos dándoles cierta confianza, no todo a la vez, porque ahí si como dicen, si le doy toda la confianza este es igual a mí.

P1: hay un tema también que es esencial con el lenguaje, recordemos que el lenguaje no siempre es verbal, entonces hay el lenguaje que es corporal, claro que eso depende también de como llego, como saludo, de qué manera miro... ¡sí! Si es un lenguaje muy difícil, muy estructurado o está cercano al lenguaje que ellos utilizan. Esos también desde el concepto persona y propio genera asertividad o empatía con el estudiante.

Paola E1: eh hh bueno digamos que estamos hablando en estos momentos ya en el tema de empatía, de escucha. ¡Sí! Estamos hablando del desarrollo de capacidades. ¿Me podrían decir que entienden por desarrollo de capacidades?

P5 : eh hh, saber que quiere una persona o que hasta, hasta dónde puede llegar esa persona, que capacidades tiene para hacer su trabajo o en lo que se va a desempeñar.

Paola E1: digamos que eso sería solamente las capacidades laborales o a que otras capacidades se pueden referir.

P1: yo creo que capacidades realmente es algo más complejo, capacidades tienen que ver también con las aptitudes de las personas y tiene que ver con las habilidades de las personas... ¡sí!

P3: y en este caso ¿está dirigido al alumno o al docente? Pregunto yo.

Paola E1: eh h no, la pregunta es para ustedes, ¿ustedes que entienden por desarrollo de capacidades?

P3: precisamente se refiere a lo mismo, a Las habilidades que tiene cada una de las personas para desarrollar cada uno de los temas que están dentro del pensum académico

P1: las capacidades son las aptitudes, lo que cada quién sabe hacer o puede hacer, que le nace hacer y la forma como lo hace, eso serían las capacidades. Y el desarrollo pues es esa forma de llevar ese anhelo de integrar eh hh.

Andrea E3: es decir de integrar lo que hace, la forma en que lo hace, lo que quiera ser ¿síiii?

P1: bueno si estamos hablando de desarrollo es de alguna forma...

P5: el paso a paso

P1: gracias, el paso a paso, el proceso que se lleva para llevar a cabo las aptitudes que se sientan bien o que quieran desarrollar.

P2: o sea que volvimos a lo mismo que iniciamos como docentes debemos captar creo yo, la aptitud que tenga cada estudiante para poder desempeñar la parte de seguridad, o sea cuando nosotros acá o por lo menos yo que apoyo en la parte de atención al usuario no le mentimos al alumno, ya que realmente cuando una persona viene a matricularse en la parte de escolta si no tienen la actitud y la parte de perfil se sabe que tiene o no tiene el desarrollo las capacidades aquí no se le va engañar ya que si no tiene el perfil .....

P1: Uno esperaría que en colegio desarrollen las capacidades a ver que tienen y acá cojámoslo, pero la persona que llega acá en teoría ya debería tener desarrolladas varias de sus capacidades, ¡sí! Lo que habla Jael que es completamente cierto lo del perfil, entonces coja usted por este lado que si esta eh

P2: Es como el que quiere realizar la universidad ya debe haber realizado un bachiller, es estar paso a paso en un desarrollo de capacidades.

Paola E1: ¿En el PEIS específicamente dentro del área socio- humanística se toca algo referente al desarrollo de capacidades y formación integral eh Rosa?

P1: Yo pensaría que también que eso está a criterio del docente acá se habla entonces básicamente del docente de las relaciones humanas sí! la relación humana es un tema en donde no se aclara desarrolle usted las capacidades del ser, desarrolle las habilidades o necesidades, si no que se da ampliamente, en la parte que yo, o sea en la parte que yo dicto eh ¡sí! que la doy y entonces a veces hasta tiendo a hacer comentarios muy libres, si esto es lo que a usted le sirve, lo que a usted le nace, hágalo, si no pues tranquilo, no le va a sobrar sí! Eso es desarrollo de capacidades, si es algo que le nace y siempre le va a servir

Karoll E2: ¿Dentro de eso eh, que hace para fortalecer el desarrollo de los estudiantes a los que les ve las capacidades?

P1: ¿Cuáles capacidades?

Karoll E2: Las capacidades para ser eh un guarda de seguridad, por ejemplo

P1: Bueno, simplemente es que a los que ya se les ve las capacidades, el servicio al cliente lo que tiene que ver con la seguridad privada pues bien se les ayuda, quienes no, uno



ve realmente que no sirven uno les hace un proceso auto reflexivo, por qué lado se puede ir a estudiar, porque lado se enfoca como profesional

Paola: Bueno yo vuelvo a lo del PEIS Si!, Dentro del PEIS está establecido en algunas áreas de socio humanística o en la que manejan los otros docentes algo donde se fomente el desarrollo o potencialización del desarrollo de capacidades en los estudiantes que vienen en búsqueda del servicio de la seguridad privada. Me explico.... Si yo vengo a buscar un curso de vigilante ¡sí! Ustedes en alguna formación tienen como un conocimiento si dentro del PEIS a ustedes se les dice, ustedes deben orientar esta persona de esta o de aquella manera o simplemente (...)

P3: Esto es un negocio, esto es una empresa, de gana y gana, quienes vienen a ganar, quienes vienen a capacitarse, independientemente si después de capacitarse siguen ese lineamiento o no lo siguen, pero un los enfoca o trata de orientarlos a otro criterio por cada uno de los docentes a orientarlo de que esto no llegue hasta ahí, de que esto es mucho más grande y que es un mundo de oportunidades donde puede llegar a ganar más que un profesional que vivió diez semestres estudiando pueden llegar a ganar mucho más, yo conozco vigilantes que ganan cuatro, cinco millones de pesos, entonces ya es el criterio de cada uno de..... Esto es una empresa donde hay que capacitar

P4: Ya los enfoca a uno, ya los enfoca a uno delegando cargos decirles la... el profesional

Paola E1: Bueno, ¿Algunos componentes del PEIS si lo conocen, aportan al proyecto de vida de las personas que vienen a capacitarse?

P5: No directamente

P4: no si claro Yo pienso que si, si aporta directamente en el aspecto de la seguridad. Aporta mucho

Andrea E3: ¿pero de pronto en un nivel muy técnico, o más humano?

P2: pues yo pienso que el PEIS es más técnico, es más fundamentación

P4: Es más técnico, de todas maneras es más técnico, uno a los alumnos acá les da es la capacitación, lo único que le da a los alumnos son parámetros, si porque yo decirle a los alumnos es que usted en la calle cuando se le presente esta y esta situación usted debe actuar

de esta y esta manera, y yo lo prepare para eso, resulta que yo le dije Ud. está en su sitio de trabajo y se entran por el frente Ud. debe hacer esto y esto, pero si entran por la espalda o por detrás, entonces que va a DECIR EL ALUMNO, ahhh yo no estoy preparado para eso, si entonces lo que uno hace acá es darles parámetros, decirles que esto y esto es así, decirle realmente como hagan las cosas porque si usted se desgasta muchas veces por ejemplo uno en un conjunto residencial haga esto y esto, se tratan de problemas, yo pienso que uno lo que le da acá son parámetros para que ellos miren, por ejemplo el guarda de seguridad que mataron hace dos meses (anécdota relacionada con modus operandi), entonces uno aquí lo que hace es colocarle parámetros a los muchachos

P2: Si yo también pienso que el PEIS lo que tienen son los parámetros para educar para que el estudiante tenga los conocimientos en su labor como guarda, ya la parte ehhh humana y la parte ehh depende del docente, el PEIS lo que hace es dar los parámetros de capacitación y fundamentación con el estudiante

P1: Es que de todas formas la naturaleza misma, y la labor de la seguridad privada no esta tan enfocada en ehhh el desarrollo de capacidades, o sea lo que tiene que ver con la formación integral sabe!, no es, o sea la vigilancia privada incluso la parte socio humanística en la intensidad horaria es bastante corta si es bastante pequeña a comparación de otras áreas, que no las recuerdo pero otras formas de profesionalizarse o trabajar, como tienen que ver el trabajo social, la sociología si! Estarían más enfocadas en esta parte, pero esta parte que se acerca tanto a lo militar, por el contrario antes se aleja de este tema

Paola E1: Bueno entonces si ehhh el PEIS se queda meramente en lo técnico y les pidiéramos a ustedes un aporte ehhh sobre si se pudiese hacer algo, en el PEIS para aportar, mas al proyecto de vida, y a la calidad de vida de las personas y al desarrollo integral y de capacidades ¿que nos podrían aportar ustedes?

P1: Más tiempo en el área socio- humanística, la intensidad horaria tendría que ser entonces mucho más amplia, no solo la intensidad horaria en la parte socio humanística si no en todas las demás áreas, ¡sí!

Superposición de voces

P3: Quien soy yo ante las diferentes situaciones que se me presentan

P4: Lo que dice aquí la doctora es muy cierto, para la pregunta la clase de, de lo que tiene que ver con psicología debería ser mucho más extensa, porque, porque se deberían ver muchos enfoques como lo es el trabajo en grupo, aprender a trabajar en grupo que me imagino que Ud. enfoca eso, eh hh yo lo hago desde mis clases el trabajo en grupo, desde que yo le diga a un alumno (...) para poder llegar a lo que ustedes quieren es enfocar mucho en ese tema de, ¿qué?

P1: del área Socio- Humanística, se debería tener un proyecto transversal en las otras áreas, pero que el horario no sea tan extenso, en un área como normatividad legal, por ejemplo, que dura ¿cuánto es? Cuatro horas. Implementar un proyecto transversal implicaría otro tanto de horas o sea serían ocho y en ese sentido se alargaría el proceso o el curso, entonces ya no sería de dos semanas y además...

P3: Problema económico, para los alumnos que realmente son de escasos recursos, entonces precisamente lo que se decía referente a toda esta compilación a todo esto que se tuvo en cuenta, precisamente las personas de estrato 0 a estrato 3 que son los que vienen a capacitarse

P1: Es que realmente o se le pide a los estudiantes que paguen lo mismo pero entonces si la empresa si debería remunerar mejor al docente

Paola E1: Bueno, ¿y Uds. cada uno como docentes si se preocupan por conocer las expectativas y los proyectos de vida de cada uno de sus estudiantes? ¿Cómo lo hacen?

(silencio)

P1: Hmmm yo lo pregunto abiertamente, cuáles son sus metas, que aprendieron a corto y largo plazo, que es para Ud. la vigilancia y la seguridad privada, qué expectativas tiene, entonces desde mi área socio humanística es realmente fácil y accesible y se presta para todo

Paola E1: ¿Qué tan importante considera indagar sobre el proyecto de vida de sus estudiantes?

P1: Pues bastante importante porque recordemos que el proyecto de vida es el que refuerza la integridad del ser básicamente o si no es todo al menos si gran parte

P4: Yo pienso, yo pienso que en ese tema de averiguarle que quiere la persona, y pues uno tener sus nervios o yo difícilmente lo hago, porque volvemos al tema, si yo llego a

preguntarle a usted oiga que quiere Ud. para su vida, ¡sí! Entonces él se va a extender, él se va a extender y me termina la clase y no le di nada de seguridad, y no llegamos al tema de la seguridad que es lo que ellos quieren, uno como docente se da cuenta o analiza o la persona que está liderando, que esta acá parado uno se da cuenta quien es quien, ¿cómo se da cuenta uno? Cuando la persona muestra interés en la clase y este está hecho para grandes cosas, y en cambio el otro que esta.... Ud. dice “así como le va a ir en la vida”, pero de ponerme a indagar realmente yo personalmente no lo hago. ¿Porque no lo hago? Porque se me acaba el tiempo muchas veces como hoy que tenía que dar dos clases y no di si no una, porque los alumnos comienzan a preguntar, venga y porque esta arma es así, o porque esto así?, cuando menos pensó se nos acabó el día. Los dicen que las clases son de más o menos 8:30 de la mañana a la una o dos de la tarde, a la 1:30 están (bostezos) y empiezan (Chasquido de dedos) queremos irnos, que es lo más importante que la mayoría de personas, la mayoría de personas que están acá son personas ya adultas, en su gran mayoría son bien adultas, son personas que tienen seis a cinco o más tiempo atrás de venir a sentarse acá, para ellos esto es muy cansón, si...

P3: Pero quería aportar algo antes de irme, es importante conocer al ser humano, ehh de pronto ahorita... (Anécdota confianza y respeto) realmente me parece que el tiempo en el área socio humanística y realmente está a un muy bajo nivel, ya que es muy poquito el tiempo debería ser mucho más la parte humanística pero resulta que en la norma o el pensum se firmó cierta cantidad de horas o sea es algo como muy técnico.

P1: Realmente se indaga, se comenta sobre digamos algo impersonal ¡sí! El profesor Fernando nos decía no, no yo no hago eso, porque hay preguntas que no y el tiempo no me alcanza pero es que hay algo básico y uno podría hacer preguntas del tipo de esas, por ejemplo yo o alguien que tenga desempeño en el área social pero un profesional digamos con la profesión valga la redundancia por ejemplo como el profesor Nelson entonces va a preguntar ¿pero Ud. porque me pregunta eso? O sea permíname la expresión ¿Ud. quien es o venga acá a dar la clase?, ¿que la clase es esta?, entonces la clase es armamento, la clase es primeros auxilios y de la clase que eso a Ud. no le compete, eso también dificulta que se pueda digamos ampliar ese proceso formativo integral

P4: Nosotros tenemos un espacio por decir tenemos un espacio, que es el espacio es el en donde nos damos cuenta de la problemática de los muchachos a la hora del tinto, o sea ¡sí! Ahí es donde uno se acerca y empiezan a contarle sus historias que hay es donde yo decía

que muchas de sus historias.... No solamente lo que cuenta el profesor Nelson si no muchas más cosas, ¡sí! La semana pasada vino una niña muy hermosa a capacitarse y le cuentan historias que Ud. Dice...pero realmente yo me acuerdo de preguntar, una vez entramos a un debate, entramos a un debate del tema de Venezuela ¡sí! Y pues para nosotros dejamos que los muchachos boten sus criterios, mire es que yo pienso esto y esto y yo pienso lo otro, luego uno y se paró allá “profesor es que la clase es de vigilancia y seguridad privada, no de lo que pasa en Venezuela” ¿A Ud. que le importa mi vida? Entonces uno realmente desde la clase no lo puede hacer... más sin embargo en muchos casos uno les brinda esa confianza de que la persona vaya y diga “¿Ud. me regala cinco minutos de su tiempo? Si venga claro” ¿cuáles son los tiempos o los espacios para eso?, en clase no porque ya se puede olvidar de eso pero como el alumno está pagando, entonces a él le disgusta, pero los espacios que no...contemplamos. Para eso son de once de la mañana he visto de diez y media a once nos estamos tomando un break que es un tinto y ahí el alumno a la oficina, yo he visto también....ella no sale a tomar tinto si no que se queda ahí con el alumno, yo supongo y creo que es así porque ya me ha pasado que el alumno le está contando su vida personal a ella pero en los espacios del aula muy difícilmente se pueden hacer

Karoll E2: ¿Y qué espacios se emplearían o se podrían crear para que ehh esa situación se pudiera dar?

P5: sería bueno de que de hacerlo, se puede hacer, pero ya, como decía la doctora ahorita, ya.... Exactamente, ya toca... horas extras y ya.... Exactamente, no sería bueno, si igual como hay casos que le cuenten a Ud., venga le cuento mi caso, generalmente como decía la doctora lo trata alguien que ehh sepa del tema, por ejemplo hubo un tema y llega una niña “profe, me hicieron esto, esto y esto” yo que no tengo el conocimiento que le voy a decir

P1: Además que no tiene el conocimiento.... Además poner desde su punto como complicado

P5: Lo que uno escucha, tiene que ir... hacer un proceso, así... como realmente un profesional , no, y al abrir el espacio pues no se puede resolverle todo

Paola E1: Bueno y entonces como podríamos no se hacer una reestructuración en el PEIS para poder enfocar esos temas tan importantes, que son proyecto de vida, formación integral. Nosotros realmente lo que estamos buscando es....

P4: La reestructuración de poderlo hacer pocas ¿porque? Porque como estamos hablando de vamos a reestructurar, lo primero que debemos tener en cuenta es que nos vamos a extender y el alumno muchas veces carece de todo, muchas veces llega acá a trabajar simplemente con un tinto encima o su desayuno fue un tinto, y .....Yo soy de las personas que digo acá hay mucho más por aprender..... pero si comenzamos a decir que hay que extender, por ejemplo a la profesora le vamos a dar dos días completos para la clase de ella, o sé que ya solo en el tema de ella o sea que eso ya se pone en un tema por decir d transporte para los muchachos que eso es un tema hay ya es un problema... y acá uno se da cuenta de muchas cosas, cuando uno inscriben solo con cincuenta, entonces empiezan “profe ¿Qué hago?¿ quién me presta? , mire yo me voy a meter en un gota a gota, mire yo me voy a ir a empeñar algo” yo siempre les aconsejo, no se vaya a meter en un gota a gota, he conocido caso....primero que todo tome aire, vaya a la oficina tome un vaso de agua o un tinto, creame que la solución no es empeñar o vender, no es deshacerse de las cosas, busque la mejor solución , no se le vayan las luces, porque Ud. no sabe si en esa empresa que le está recibiendo personal si lo va a contratar, porque si yo supiera que esa persona va a quedar , porque sé que el .... Pero muchas veces uno manda a una entrevista laboral pero no sabe si va a quedar.... Ahora darle ese tema a las personas, si sería muy chévere hacer la reestructuración, lo que tenemos que pensar ahora es en ese tema de...

Karoll E2: Costos

P4: Costos, pero el muchacho muchas veces carece, y muchas veces después de que Ud. o la señorita le da un valor, muchas veces se sientan a llorar, dice rebájeme, mire... porque carece y si viene acá no es buscando

P5: Carecen de lo económico y carecen de clases, a veces pasa eso y ha pasado muchas veces por ejemplo, Fercho acaba a las dos, y a veces uno le dice no hoy hasta la una, se ponen contentos y para ellos a veces es mejor profesor el que los saca a la una que el que los saca a las dos.... Eso es....

P4: El acaba de decir algo muy claro, para esos muchachos yo les decía para esos muchachos que hace diez, doce, cinco, ocho años dejaron la escuela, para ellos es muy jarto lo que hay en la vida, yo voy no decir algo que para ellos muchas veces el docente, es mejor el docente que saca a la una que el que me saca a las dos, sabiendo que hay mucho más por aprender

Paola E1: Y ¿porque pasa eso?

P4: Le voy a decir una cosa, la clase del profesor Nelson, es una clase muy importante ¡sí! Porque ahí se dan cuenta que muchas personas tienen en sus casas la constitución política de Colombia y jamás la han leído, si algo aborrecen la mayoría de muchachos es la clase del profesor Nelson, siendo que esa clase es muy buena y uno se da cuenta cuando los alumnos llegan y salen, como cuando salen del colegio (Grito alegría), así salen, si o no. Pero en esa clase de ese profesor hay mucho que aprender, es el tema de todas las leyes....

P2: Pues yo pienso que es desde un punto de vista, si tuviéramos durante un largo tiempo un grupo de chicos seria más fácil, pero más o menos en una semana estamos cambiando de alumnos... aunque hay algunos chicos que vienen muy interesados si? Entonces realmente es donde es....

Paola E1: si, pero pregunto porque creen que pasa de que el muchacho de que... en el salón y que considere mejor....

P2: pues yo pienso que es la dinámica del docente, o el grupo que haya en el momento....

Superposición de voces

P2: si fuera dentro de todo el año seria más fácil....

Superposición de voces

P5: La persona que vino solo con el tinto y ya a las doce, una ya le dio hambre, como otro que vive en Soacha, toca irme a pie, si salgo a la una, llego a las dos a Soacha, salgo a las dos llego a las tres, si! Hay muchos factores que....

P4: Tuvimos una persona con muchas ganas de salir adelante, ese tipo se le veían las ganas de salir adelante y vivía de aquí más o menos estamos hablando de aquí a donde ese caballero vivía, estamos hablando más o menos de una hora, póngale cuarenta minutos ehheh en moto, si yo le estoy hablando que me demoro 40 minutos en moto y siempre llevo una velocidad de... considerable o a mucha velocidad ¡sí! Pues estoy diciendo que ese caballero se venía todos los santos días a pie y... entonces se le ven las ganas de salir adelante , a él ,a él, por decir a él, el tenía interés y ganas y de interés y ganas, si tenemos diez alumnos en el aula de interés y ganas estamos hablando de tres o cuatro, tres o cuatro que tienen realmente

interés y ganas el resto están porque la mamá les dijo “oiga (chasquido de dedos) vaya haga algo que estoy cansada de mantenerlo”, es más muchas madres vienen, matriculan, como en casos que le han pasado a Jael que más de una vez que viene la mamá a preguntar “¿oiga mi hijo si está viniendo?” o no? Ciertó? (risas) si está comportando?, si está poniendo cuidado?, entonces no ehh ehh, lo que pasa es que para la seguridad pues realmente, realmente es una profesión muy ... pero realmente el que sea profesional en esto ... como le digo son personas y como se da cuenta uno los que participan de diez tres o cuatro no más....

P2: Si, es que el resto es cuestión de factores, del factor de la dificultad del estudiante ehh pues por parte del docente... entonces es.... Factor de hambre, factor de... factor de que no tiene para el transporte, todas esas cuestiones todos esos factores entonces esa es la conclusión de todo

Silencio

Paola E1: Bueno ehh

Karoll E2: Ehh Les agradecemos mucho a ustedes por su colaboración, creanos que nos va a servir muchísimo todas las cosas que nos han dicho, les estaremos contando que vamos a hacer en esta investigación con el aval de acá Paola, les haremos llegar un informe con hechos relevantes

Paola E1: También haremos una reunión pues par retroalimentarnos de que salga en la investigación, yo sé que Rosita se emociona muchísimo (risas), entonces si vamos a hacer una reunión para retroalimentarnos, ¿qué paso?, ¿que sacamos de esta investigación, de este grupo focal?, ¿cuáles son los resultado y que podríamos estar haciendo para mejorar aspectos en la academia CEESP? No sé si de pronto tengan preguntas, inquietudes...

P4: Yo pienso que la academia como tal no tiene que implementar nada, que todo está dado, tiene muy buenas instalaciones, por todo lado, no carecemos de nada, no carecemos de nada, lo único es el personal pero para Ud. Controlar el personal es ya demasiado difícil realmente.

Paola E1: Bueno pero de pronto se pueda hacer una aclaración... en el PEIS, es cuestión de mirarlo y de pronto darse la oportunidad de, el personal capacitarlo, ¡sí! El personal que ya está y de pronto dentro del PEIS mirar un poco la parte socio humanística



para que se esté realmente dando las áreas de formación integral que nosotros estamos proponiendo

Muchas gracias a todos

**Apéndice 4: Matriz de Respuestas**

	Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P 6	Análisis
	¿Qué entiende por formación integral?	Yo pienso que la formación integral... es una educación que se les da a nuestros estudiantes enfocado básicamente en los valores del ser, si!, de los valores que hacen o que fomentan que las personas... tengan la capacidad de desarrollarse a plenitud. La formación integral, ¡sí! Entonces no voy a desarrollar tanto el concepto literal pero si enfocándome en lo	En mi labor con los chicos la parte de desarrollo integral, yo también lo imparto, y los chicos aparte de que les informo sobre lo que la academia les ofrece en la capacitación, también les informo mucho, les recalco mucho sobre hacer las cosas con gusto	Se basa plenamente en formar a todas las personas dentro del ámbito de la seguridad y capacitarlos plenamente de acuerdo a la normativa legal y buscar un método pienso al nivel de comprensión para que estas personas ehheh sirvan dentro de la labor de la seguridad privada				<p>Se observó que en algunos casos no hay claridad por parte de los docentes en cuanto a las áreas de formación estipuladas dentro del PEIS.</p> <p>Los docentes se limitan única y exclusivamente a sus áreas de conocimiento sin indagar las otras áreas</p> <p>En la organización no es suficiente un</p>

		que tiene que ver con el desarrollo del ser humano para que se sientan gratificados						adecuado curriculum oculto, la integralidad se fomenta desde los docentes
	¿Tienen conocimiento acerca de la naturaleza de la formación que se dictan en la academia CEESP?			Todas las áreas están sujetas conozco bien la normativa legal y pienso que todas las áreas están sujetas a la normativa legal de acuerdo a lo que establece la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, eh...todo se basa en la metodología, respetable por cada uno de los				

				docentes.				
	Dentro de estas áreas de formación que están establecidas por la superintendencia, ¿consideran ustedes, que si se está teniendo en cuenta el desarrollo integral?	Yo pienso que, en sí, el plan curricular de la superintendencia no está enfocado en la formación integral, es un plan muy teórico...en CEESP no se ha implementado o no se ha puesto, o sea no se ha direccionado al docente para que “usted debe dictar su clase de armamento, integre acá sus valores o la formación del ser		pienso que ehh se les está dando ehh conforme, conforme a lo que está estipulado ehh en la parte legal se le está dando la formación tal cual, nosotros los docentes pues, veo el interés a los pocos que he visto dictando capacitación el interés para buscar el nivel de comprensión por parte de los alumnos ya que aquí toca unificar,				

				falta unificar un poco los criterios				
	¿Para ustedes es importante que la academia imponga y les diga, bueno implementen ustedes esa parte de valores en sus clases?				La mayoría de alumnos, vienen a capacitarse porque realmente encuentran en la seguridad privada un escampadero, porque la mayoría vienen acá es porque no encuentran más que hacer, si, la seguridad privada lo cogen como un escampadero... hoy día este es un trabajo o una	No, yo no creo que sea la academia, el que lo implementa es uno	y o pienso que aquí nos hace falta un sistema que es el que maneja el servicio secreto de EEUU, pienso que es una metodología y es la base y	

					profesión para mi pensar el currículo o las o las clases que por los parámetros que nos da la superintendenci a nos dice tenga vea capacite a los muchachos en esto, para mi concepto esta pues bien si, pues en ultimas lo que necesita un hombre en seguridad privada es lo que tenemos y es lo que nos han dado, pero también soy de		los parámet ros por los cuales los instructo res o docentes se guían para dar una buena capacita ción, obviame nte que ahí no está incluido la formaci ón	
--	--	--	--	--	---	--	---	--

					las personas que digo que falta mucho más... si no mucho más porque la seguridad privada realmente hay mucho más por aprender		integral. ..nosotro s no solo capacita mos personas para que salgan a trabajar, sino para que sean mejores seres humano s en sus casas, en sus trabajos, en la calle, en el diario	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

							vivir	
	¿Que si es importante para usted como docente que se imparta una formación integral para los, para las personas que vienen a buscar la seguridad privada como una opción de vida?	en psicología educativa se llama “curriculum oculto” si, y es ese conocimiento o ese aprendizaje, mejor esa formación que uno le da al estudiante sin decir nada...Por otro lado ehk lograr el proyecto de vida si alguien viene a hacer un curso por salir del paso lo cogen de escampadero, vienen aquí por salir del paso y no tienen un proyecto de vida establecido es una persona que hacia su vida laboral que			Si claro...ellos vienen con un pensamiento diferente al que le vamos a impartir...en todas mis clases meterle el tema de los valores...que sean profesionales, que no vayan a ir a robar, que no vayan a ir a coger cosas que no es de ellos			



		estabilidad laboral va a tener entonces va a afectar su autoestima, además sus ingresos						
	¿Cuáles considera que son los aspectos importantes que la academia debe contemplar para el desarrollo integral de los estudiantes?	Yo pienso que cuando hay claridad en las metas y en lo que se quiere eh ya se hizo un avance grandísimo en la formación integral...sin embargo y acá si ve uno bastantes casos donde la gente está medio enfocada, o que su vida está planificada, entonces hay mucha gente que dice yo quiero iniciar como vigilante, ahhh pero es que quiero			y yo trato de en toda clase, siempre inculcándole a las personas el ser profesionales...e l no engañarse ellos mismos, yo por lo menos le hago trabajos acá en clase de, que ellos participen y enfocándolos...c uando van a la calle a laborar, de ser	yo considero, y le digo no es tanto la academia ... ya como parte de uno como docente... Enfocarno s enseñarles realmente que es lo que van a hacer y		

		seguir porque yo quiero ser supervisor, o porque yo quiero ser coordinador, o porque yo quiero ser escolta, o porque me interesa la parte de la vigilancia canina si, entonces van enfocaditos			profesionales	¿qué es lo que van a hacer?... seguridad privada		
	Es decir señores docentes que si estamos hablando del PEIS, ustedes realmente ven que no es el PEIS el que necesite digamos alguna reestructuración en el que podamos					Así veamos que el PEIS este mal, si, ehhe entre comillas no se va a arreglar, volvemos al mismo tema, de	Y o pienso que, nosotros como docentes también desarrollamos algunos incentivos...y lograr	

	<p>encontrar la falcencia, si no que esa transformación que ustedes mismos como docentes a la hora de poder impartir el conocimiento que ustedes le dan a los estudiantes</p>					<p>que cada docente imparte esa teoría, si, y ya a sus alumnos de parte del docente ver lo que cada uno necesite cuando un muchacho no está enfocado hacia la seguridad, trata uno de enfocarlo, si</p>	<p>transmit ir...pero tenemos que ser sinceros, ellos tienen unas necesida des y todos como y suena feo pero como aprovec hándom e de la necesida d de ellos puede que</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--	--

						realmente lo quiere	usted sea el mejor instructo r, profesor , pero si hay alguien interesa do en hacerlo quedar mal a uno es un alumno	
	¿Conoce claramente el PEIS de la Superintendenci a? ¿Conoce todas las áreas	Es posible que si nos falte un poco de conocimiento acerca del tema, yo por lo menos dentro de mi área yo lo	Cuando unificamos , porque tuve que ver o participe muy activamente en la unificación de todas		Sí, yo lo se	Sí, el PEIS está constituid o para nueve	L as horas, para ciertos cursos para	

	de formación que están establecidas en el PEIS?	desarrollo que es la socio-humanística...A la de los demás, yo puedo estar cometiendo también un error, y él también puede estar faltándole la formación integral que le estamos brindando a los estudiantes, yo se la mía y como esta es la mía pues las demás no me interesan de a mucho	las resoluciones...nos enfocamos en una cosa...costos, no violar el código sustantivo del trabajo, darle la oportunidad laboral a todas las personas...yo veo que se está dando de acuerdo a los parámetros que se dan ante la superintendencia de vigilancia y seguridad privada...quienes están encargados de enfocarlos dentro de esa vocación somos nosotros y mostrarles que el mundo de la seguridad privada es			clases teóricas y una práctica. Donde vamos a encontrar que es lo mandado por la superintendencia, modus operandi, armamento, relaciones humanas, servicio al cliente, lo que en este momento,	ciertas capacitaciones	
--	---	--	---	--	--	--	------------------------	--

			una oportunidad..., yo propondría y he estado que lo propongo para que sea más objetivo la formación integral que podamos unificar criterios...que bueno sería una vez al mes podernos reunir el grupo de docentes y unificar criterios dentro de lo que está planteado en el PEIS, se hizo toda esta reorganización, reestructuración de la seguridad privada, se pensó en la persona...una vez al mes que nos reunamos y hagamos una especie de			normativi dad, eso es lo que manda el PEIS de la superinten dencia		
--	--	--	---	--	--	---	--	--

			Retroalimentación entre nosotros mismos, el grupo de docentes y unifiquemos criterios de capacitación					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>¿Cómo todo esto le aporta al desarrollo afectivo de los estudiantes?</p>		<p>Pues... una mayor enseñanza, una mejor comprensión, mejor comprensión de todo lo que corresponde a pedagogía en el aspecto académico</p>		<p>Favorece al alumno, pues en muchos casos...como diferentes clases. Como es por ejemplo que es una clase como es procedimientos de vigilancia...la otra es la clase que da la doctora...La superintendenci a nos da unos parámetros que es de armamento, que es modus operandi, lo otro de que ya arreglemos las clases como las queramos tener...pero si en la gran mayoría por decir, que en</p>			
--	---	--	---	--	--	--	--	--



ETICA	<p>¿Cómo buscan ustedes esa responsabilidad en sus estudiantes?</p> <p>¿Los valores a cada uno de sus estudiantes?</p>	<p>Desde ser papas y responder por sus hijos económica y afectivamente, si emocionalmente hasta ser cumplidos en un horario, ¡sí!</p> <p>Entonces directamente se abordan esos temas, ¿Cómo? Hacemos ejercicios prácticos, hacemos casos hipotéticos, hacemos juegos de roles</p>						<p>Tomar la decisión de la vigilancia y seguridad privada como modo y opción de vida, ser correctos en su lugar de trabajo, pulcros y honestos</p>
	<p>¿Qué estrategias tienen en cuenta implementar en la academia para que se fortalezcan en</p>				<p>La academia no, porque la academia como tal se basa en unos parámetros,</p>			

	cada una de las áreas la formación ética de los estudiantes?				porque la academia tiene que ir bajo unos parámetros, ¿Quién coloca esos temas? Ellos mismos.			
	Y ¿quién forma al docente?			esta profesión está fijada a unos parámetros ya legales donde toda la seguridad privada está escrito basta con coger los textos, y nosotros mismos retroalimentarlos con base a la normatividad legal no necesariamente que venga alguien	estoy de acuerdo con lo que dijo el profe...es sentarnos el grupo de docentes a modificar criterios		re troalime ntación en el ámbito	

				de afuera y nos capacite sobre algo que nosotros lo que tenemos en el caso				
	¿Cómo cuales criterios se podrían unificar dentro de la academia?		Las necesidades de los demás... debemos mejorar... crecer más como docentes.		Pero lo que él decía es muy cierto ... la necesidad de los muchachos al día a día nos damos cuenta de este tipo de cosas			
			muy humanos		Muy honestos, muy humanos yo todo arranca desde allá			

COMUNICATIVA	¿Qué estrategias de comunicación, como hace usted para comunicarse, para si ehh socializar con ellos?		Yo pienso que una de las cosas que todo empieza desde el momento en que se inscriben, es ahí donde se empieza la labor de uno como docente...es una academia que educamos y al mismo tiempo nos comprometemos con cada persona, porque son personas que vienen con necesidades claras		... los alumnos... darle miles de gracias a uno por la formación...Y le decía algo muy importante y es que acá somos muy humanos			Los docentes son promotores de la participación, la cual, es de suma importancia porque por medio de ella se puede vislumbrar no solo sus aptitudes e intereses, sino que también sus necesidades, la comunicación asertiva genera confianza y seguridad en sí mismo y en sus pares
--------------	---	--	---	--	--	--	--	---

			<p>entonces somos una academia comprometida no tanto en la parte económica ... sino también en la parte humana entonces desde ahí empieza el crecimiento</p>					
	<p>¿Cómo la academia ha impartido ese tipo de formación integral en los docentes? ¿O sea que sea más importante teniendo en cuenta que son personas que vienen del</p>				<p>Por, por las personas que lideran, más que cualquier cosa es por las personas que lideran, las personas que nos lideran a nosotros, porque son muy humanos</p>		<p>E stoy de acuerdo con usted</p>	

	sector deprimido y de recurso bajos, como hace la academia se preocupen más por ellos que en su materia							
	¿Si hay un tipo de formación para ustedes?	es esa motivación laboral que nos dejan, hablando acá de que nos capaciten sí, es posible que literalmente y físicamente el trato que se está recibiendo implícito la formación implícita es fundamental para el empleado		es la calidad humana como dice aquí mi compañero, la parte humana o parte de las directivas de la academia...ser cada día mejor, la producción de la calidad que se busca aquí a nivel de empresarial, porque esto es	No tanto la formación	Dice el dicho “así como lo tratan, así yo trataré” entonces básicamente así se conforma la academia CEESP. El		

		...Y si se ve ese apoyo, si se ve esa retroalimentación, si se ve esa formación integral también desde la parte superior		una empresa se busca la producción de la calidad y se da	uno como empleado no necesita que el jefe este encima...Entonc es eso realmente a uno como persona lo motiva y realmente si uno como docente o uno como persona está motivado como entra a departir las clases, o como entra a departir esa formación con los muchachos pues motivado, y esa motivación se	beneficio que nos dan nosotros se lo damos a las personas que capacitam os		
--	--	---	--	---	--	--	--	--

					la transmite uno a ellos, y ellos se van a sentir			
	Es decir ¿que ustedes son fomentadores de esos valores que se fomenta desde la academia? Ustedes como fomentan la participación entre los estudiantes para que no se.... sus expectativas,	Los espacios abiertos ante una opinión personal, son realmente fructíferos...En las clases más el espacio siempre se da para que ellos opinen ¡sí! Incluso se da el espacio para se hagan entre ellos críticas constructivas...Entonces eso sí que ehh			los debates son muy buenos y son muy buenos y siempre lo serán, porque muchas uno en clase comienza a departir hasta temas que no son del área...los alumnos como que para mí y para mis jefes	sie mpre hago preguntas del tema que estoy hablando y hago participe a todo el grupo		



	¿Cómo generan ustedes esos espacios para que también los estudiantes puedan expresar las expectativas que tienen a través de la formación?	fomenta no solamente el bienestar emocional, sino además la capacidad de raciocinio y el análisis ehho auto reflexivo, el análisis propio porque a veces las personas proyectan entonces cuando se les dice de una crítica sobre esto, en realidad, la critica que está dando... hacia el otro es la propia suya, o sea la, o sea la crueldad o el defecto que se ve en el otro realmente quien lo tiene es la propia persona.			ellos son un tesoro, siempre que ellos lo sientan de esa manera , porque o si no como nos mantendríamos nosotros, si no están ellos, si no existieran los alumnos como viviríamos nosotros ya que ellos son el sustento para llevar a la casa			
						Si, realmente hay que hacer eso		

	¿Me podrían decir que entienden por desarrollo de capacidades?					saber que quiere una persona o que hasta, hasta dónde puede llegar esa persona, que capacidad es tiene para hacer su trabajo o en lo que se va a desempeñar		
	digamos que eso sería	capacidades tienen que ver		¿Está dirigido al alumno				

	solamente las capacidades laborales o a que otras capacidades se pueden referir	también con las aptitudes de las personas y tiene que ver con las habilidades de las personas		o al docente?				
	¿Ustedes que entienden por desarrollo de capacidades?	Las capacidades son las aptitudes, lo que cada quién sabe hacer o puede hacer, que le nace hacer y la forma como lo hace, eso serían las capacidades. Y el desarrollo pues es esa forma de llevar ese anhelo de integrar		Las habilidades que tiene cada una de las personas para desarrollar cada uno de los temas que están dentro del pensum académico				

	<p>Es decir de integrar lo que hace, la forma en que lo hace, lo que quiera ser ¿sí?</p>	<p>Bueno si estamos hablando de desarrollo es de alguna forma...el proceso que se lleva para llevar a cabo las aptitudes que se sientan bien o que quieran desarrollar.</p>	<p>Como docentes debemos captar creo yo, la aptitud que tenga cada estudiante para poder desempeñar la parte de seguridad...usuario no le mentimos al alumno, ya que realmente cuando una persona viene a matricularse en la parte de escolta si no tienen la actitud y la parte de perfil se sabe que tiene no tiene el desarrolla las capacidades aquí no se le va engañar ya que si no tiene el perfil....</p>					
--	--	---	---	--	--	--	--	--

		<p>Uno esperaría que en colegio desarrollen las capacidades a ver que tienen...pero la persona que llega acá en teoría ya debería tener desarrolladas varias de sus capacidades</p>	<p>Es estar paso a paso en un desarrollo de capacidades.</p>					
	<p>¿En el PEIS específicamente dentro del área socio-humanística se toca algo referente al desarrollo de capacidades y</p>	<p>Yo pensaría que también que eso está a criterio del docente acá se habla entonces básicamente del docente de las relaciones humanas...es un tema en donde no se aclara</p>						

	formación integral?	desarrolle usted las capacidades del ser, desarrolle las habilidades o necesidades, si no que se da ampliamente						
	¿Dentro de eso, que hace para fortalecer el desarrollo de los estudiantes a los que les ve las capacidades? Las capacidades para ser ehhh un guarda de seguridad, por ejemplo	es que a los que ya se les ve las capacidades, el servicio al cliente lo que tiene que ver con la seguridad privada pues bien se les ayuda, quienes no, uno ve realmente que no sirven uno les hace un proceso auto reflexivo, por qué lado se puede ir a estudiar, porque lado se enfoca como						

		profesional						
	<p>Dentro del PEIS está establecido en algunas áreas de socio humanística o en la que manejan los otros docentes algo donde se fomenta el desarrollo o potencialización del desarrollo de capacidades en los estudiantes que vienen en búsqueda del servicio de la seguridad privada</p>			<p>Esto es un negocio, esto es una empresa, de gana y gana, quienes vienen a ganar, quienes vienen a capacitarse, independientemente si después de capacitarse siguen ese lineamiento o no lo siguen, pero uno los enfoca o trata de orientarlos a otro criterio por cada uno de los docentes a orientarlo de que esto no llegue hasta ahí, de que</p>	<p>ya los enfoca a uno delegando cargos</p>			

				esto es mucho más grande y que es un mundo de oportunidades ...Esto es una empresa donde hay que capacitar				
AFILIACION	Y entonces ¿Cómo fomentan ustedes las relaciones interpersonales sanas entre ustedes, entre los estudiantes?				pero Jael hizo un aporte muy importante, y era que hay que escuchar los problemas de la gente,	que hay que escuchar los problemas de la gente		Se evidencia la necesidad de practicar los valores y en particular el amor por lo que se hace, pues de este se desprenden adecuadas relaciones sociales en el trabajo lo cual puede llegar a mejorar significativamente la productividad



	Se podría entonces decir que ustedes se ponen en el lugar de la otra persona				Muchas veces			
	¿Y cómo lo hacen? ¿Los escuchan? ¿Hablan con ellos?	Yo pienso que pese a que si haya escucha ya que uno comprende y se ponga en los zapatos del otro, a que hay una cuestión que es imprescindible, que está implícita y es el tema del poder Sin embargo hay una cuestión de poder si el estudiante sabe que yo toco un tema un tema que no lo está dejando desarrollarse bien no				Escuchándolo s		

		se lo va a decir a alguien que este igual a él...la idea es que yo no le voy a decir a alguien ni le voy a pedir apoyo a alguien que este igual que yo, indirectamente o directamente yo le pido ayuda a alguien que esté por encima mío, o mejor que yo						
	¿Cómo generaríamos empatía en ese sentido con los estudiantes?	yo pienso que esto es cuestión de confianza				Yo  he compartid o mucho con mis alumnos dándoles cierta confianza, no todo a		
		Recordemos que el lenguaje no siempre es verbal, entonces hay el lenguaje que es						

		corporal, claro que eso depende también de como llego, como saludo, de qué manera miro...! Si es un lenguaje muy difícil, muy estructurado o está cercano al lenguaje que ellos utilizan. Esos también desde el concepto persona y propio genera asertividad o empatía con el estudiante				la vez, porque ahí si como dicen, si le doy toda la confianza este es igual a mí.		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

AUTOREALIZACIÓN	¿Algunos componentes del PEIS si lo conocen, aportan al proyecto de vida de las personas que vienen a capacitarse?				Yo pienso que sí, si aporta directamente en el aspecto de la seguridad. Aporta mucho	No directamente		Realizar el trabajo de una manera agradable, con metas puntuales, creando la necesidad de crecimiento laboral
	¿Pero de pronto en un nivel muy técnico, o más humano?		pues yo pienso que el PEIS es más técnico, es más fundamentación		es más técnico, uno a los alumnos acá les da es la capacitación, lo único que le da a los alumnos son parámetros			
		La labor de la seguridad privada no esta tan enfocada en ehhe el desarrollo de capacidades, o sea lo que tiene que ver con la formación integral...incluso la parte socio	Si yo también pienso que el PEIS lo que tienen son los parámetros para educar para que el estudiante tenga los conocimientos en su labor como guarda...PEIS lo que					

		humanística en la intensidad horaria es bastante corta si es bastante pequeña a comparación de otras áreas, que no las recuerdo pero otras formas de profesionalizarse o trabajar, como tienen que ver el trabajo social, la sociología sí! Estarían más enfocadas en esta parte, pero esta parte que se acerca tanto a lo militar, por el contrario antes se aleja de este tema	hace es dar los parámetros de capacitación y fundamentación con el estudiante					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

	Y les pidiéramos a ustedes un aporte eh sobre si se pudiese hacer algo, en el PEIS para aportar, mas al proyecto de vida, y a la calidad de vida de las personas	Más tiempo en el área socio- humanística, la intensidad horaria tendría que ser entonces mucho más amplia, no solo la intensidad horaria en la parte socio humanística si no en todas las demás áreas			lo que tiene que ver con psicología debería ser mucho más extensa, porque, porque se deberían ver muchos enfoques como lo es el trabajo en grupo			
	y al desarrollo integral y de capacidades ¿que nos podrían aportar ustedes?	se debería tener un proyecto transversal en las otras áreas, pero que el horario no sea tan extenso....Implement ar un proyecto transversal implicaría otro tanto de horas ...ese sentido se alargaría el proceso o el curso, entonces ya		Problema económico, para los alumnos que realmente son de escasos recursos...persona de estrato 0 a estrato 3 que son los que vienen a capacitarse				

		no sería de dos semanas						
		Es que realmente o se le pide a los estudiantes que paguen lo mismo pero entonces si la empresa si debería remunerar mejor al docente						
	Uds. ¿cada uno como docentes si se preocupan por conocer las expectativas y los proyectos de vida de cada uno de sus	Hmmm yo lo pregunto abiertamente, cuáles son sus metas , que aprendieron a corto y largo plazo, que es para Ud. la vigilancia y la seguridad privada, qué						

	estudiantes? ¿Cómo lo hacen?	expectativas tiene, entonces desde mi área socio humanística es realmente fácil y accesible y se presta para todo						
	¿Qué tan importante considera indagar sobre el proyecto de vida de sus estudiantes?	Pues bastante importante porque recordemos que el proyecto de vida es el que refuerza la integridad del ser básicamente o si no es todo al menos si gran parte		me parece que el tiempo en el área socio humanística y realmente está a un muy bajo nivel, ya que es muy poquito el tiempo debería ser mucho más la parte humanística	Si yo llego a preguntarle a usted oiga que quiere Ud. para su vida, ¡sí! Entonces él se va a extender, él se va extender y me termina la clase y no le di			



		Realmente se indaga, se comenta sobre digamos algo impersonal		pero resulta que en la norma o el pensum se firmó cierta cantidad de horas o sea es algo como muy técnico	nada de seguridad, y no llegamos al tema de la seguridad que es lo que ellos quieren...pero de ponerme a indagar realmente yo personalmente no lo hago. ¿Porque no lo hago? Porque se me acaba el tiempo			
	¿Y qué espacios se emplearían o se podrían crear para que ehh esa situación se					horas extras y ya...no sería bueno, si igual como hay		

	<p>podiera dar?</p>					<p>casos que le cuenten a Ud., venga le cuento mi caso, generalmente como decía la doctora lo trata alguien que ehh sepa del tema</p>		
	<p>Bueno y entonces como podríamos no se hacer una reestructuración en el PEIS para poder enfocar esos temas tan</p>				<p>La reestructuración de poderlo hacer pocas ¿porque? Porque como estamos hablando de vamos a</p>	<p>Car ecen de lo económico y carecen de clases...un o le dice</p>		

	importantes, que son proyecto de vida, formación integral.				reestructurar , lo primero que debemos tener en cuenta es que nos vamos a extender y el alumno muchas veces carece de todo	no hoy hasta la una, se ponen contentos y para ellos a veces es mejor profesor		
					para esos muchachos que hace diez, doce, cinco, ocho años dejaron la escuela, para ellos es muy jarto lo que hay en la vida, yo voy no decir algo que para ellos muchas veces el docente, es	el que los saca a la una que el que los saca a las dos		

					mejor el docente que saca a la una que el que me saca a las dos, sabiendo que hay mucho más por aprender			
	¿Porque pasa eso?		Que es desde un punto de vista, si tuviéramos durante un largo tiempo un grupo de chicos sería más fácil, pero más o menos en una semana estamos cambiando de alumnos...		Pues estoy diciendo que ese caballero se venía todos los santos días a pie y... entonces se le ven las ganas de salir adelante , a él ,a él, por	La persona que vino solo con el tinto y ya a las doce, una ya le dio hambre, como otro		

			<p>Pues yo pienso que es la dinámica del docente, o el grupo que haya en el momento....si fuera dentro de todo el año sería más fácil....</p>		<p>decir a él, él tenía interés y ganas y de interés y ganas, si tenemos diez alumnos en el aula de interés y ganas estamos hablando de tres o cuatro</p>	<p>que vive en Soacha, toca irme a pie, si salgo a la una, llego a las dos a Soacha, salgo a las dos llego a las tres</p>		
			<p>Sí, es que el resto es cuestión de factores, del factor de la dificultad del estudiante ehh pues por parte del docente... entonces es.... Factor de hambre, factor de... factor de que no tiene para el transporte, todas esas cuestiones todos esos factores</p>					

## Apéndice 5: Propuesta

FASES			EQUIPO DE TRABAJO (¿Quién va a hacer la tarea?)	CRONOGRAMA (¿Cuándo inicia y termina?)		INDICADOR (¿Cómo se mide?)				
OBJETIVO (¿Para qué lo quiero lograr?)	ESTRATEGIA (¿Qué voy a hacer?)	ACCIONES (¿Cómo se va a hacer?)	RESPONSABLE	PERSONAS	FÍSICOS	INICIO	SEGUIMIENTO	FIN	CUANTITATIVO (Cifras, cantidades)	CUALITATIVO (Hechos, documentos)

Determinar las áreas que más se enfocan a la formación integral.	Revisión del Plan de Estudios de la academia.	Se realizarán reuniones con los directivos y formadores, donde se podrán conocer las falencias, fortalezas y oportunidades del Plan de Estudios actual para determinar el plan de estudios actualizado para la academia.	Directivos y Docentes	Se requiere mínimo dos de los tres directivos. Docentes de las diferentes sucursales de CEESP.	Sala de juntas de cada sucursal de la academia.	2 de mayo de 2017	22 de mayo de 2017	9 de junio de 2017	% de eficiencia del Plan de Estudios anterior	Actas de reuniones. Propuestas planteadas. Posibles cambios.
--	---	--	-----------------------	--	---	-------------------	--------------------	--------------------	---	--

Reforzar los conocimientos de los docentes sobre la razón de ser y el plan de estudios de la academia.	Formación de Formadores	De acuerdo a lo identificado en la primera fase se implementará la formación de formadores con diversas actividades: 1) por medio de una re-inducción se busca que todas aquellas personas que hacen parte de la organización conozcan la empresa, identifiquen la razón de ser y logren alinearse con objetivo principal. Se busca que esta re-inducción abarque la	Directivos y Docentes	Docentes de las diferentes sucursales y dos directivos.	Salón de medios tecnológicos.	19 de junio de 2017	23 de junio de 2017	30 de junio de 2017	<p># <u>Total de formadores a formar</u> x 100</p> <p># Formadores formados</p> <p>= Cantidad de formadores formados</p>	Evaluación pre y post de la re-inducción para determinar los conocimientos adquiridos.
--	-------------------------	---	-----------------------	---	-------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	--	--



		participación de cada uno de los docentes para que se dé a conocer la materia puntual y el objetivo que esta tiene en la educación de los estudiantes. Se espera que el conocimiento en los docentes mejore y que este le apunte a generar mayores aprendizajes en los estudiantes.								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Enseñar y aprender de las diversas áreas de la academia.		2) Cada docente tendrá la oportunidad de enseñar sobre su área y aprender de las demás del Plan de Estudios estipulado en el PEIS, por medio de las clases que se impartirán para que todos tengan un conocimiento integral del plan de estudios con el fin de incluir algunos saberes al área que dictan y a formar a sus estudiantes correctamente.	Docentes de las diferentes áreas del Plan de Estudios.		Aulas de clase de las diferentes sucursales.	03 de julio de 2017	12 de julio de 2017	21 de julio de 2017	<u># Total de contenidos impartidos</u> x 100 <u># Total de contenidos programados</u> = % Porcentaje de Contenidos	Evaluación pre y post de los conceptos adquiridos en la formación.
--	--	---	--	--	--	---------------------	---------------------	---------------------	--	--

Indagar la efectividad de adquisición del conocimiento.		3) Formación virtual como complemento a la formación presencial y terminada el proceso se elabora una evaluación virtual de las dieciséis (16) materias del plan de estudios, cada una con diez (10) preguntas de selección múltiple y con imágenes visuales que invitan que el conocimiento quede de manera fácil y que la apropiación se genere rápidamente.	Docentes de las diferentes áreas del Plan de Estudios. Asesor externo.		Salón de medios tecnológicos y equipos de cómputo. Software para la creación de la evaluación.	24 de julio de 2017	27 de julio de 2017	29 de julio de 2017	<u>Resultados Alcanzados</u> x 100  Resultados Planificados  = % Efectividad de formación	Evaluación de los conceptos adquiridos en la formación. Sugerencias sobre temas relacionados con las diferentes áreas.
---	--	--	---	--	---	---------------------	---------------------	---------------------	--	--

Retroalimentar el plan de estudios.		4) Retroalimentación de los formadores a los demás docentes sobre la metodología, temas y posibles mejoras para una formación integral dirigida a los estudiantes en reuniones o por la plataforma virtual.	Docentes de las diferentes áreas del Plan de Estudios.		Sala de juntas de cada sucursal de la academia. Equipos de cómputo.	07 de agosto de 2017		10 de agosto de 2017		Lluvia de ideas para cambios en la metodología, prácticas y áreas.
Garantizar que todos los elementos de la formación integral permeen todas las áreas.	Modificación del plan de educación.	Con los formadores ya formados se procede a revisar la constitución de cada una de las áreas, permitiendo de este modo hacer a los docentes	Directivos y Docentes formados		Sala de juntas de cada sucursal de la academia. Equipos de cómputo	14 de agosto de 2017	22 de agosto de 2017	20 de septiembre de 2017		

		participes, con una visión compartida de la formación integral y de los procesos y procedimientos dentro de sus labores. Esta revisión le permite a los docentes establecer los parámetros de comunicación, trato y valores hacia sus estudiantes.								
Evaluar la propuesta	Evaluación de la propuesta implementada.	Se analizará el impacto que ha tenido la modificación del plan de educación y la formación de formadores	Directivos, Docentes formados y estudiantes.		Sala de juntas de cada sucursal de la academia.	04 de diciembre de 2017	08 de diciembre de 2017	12 de diciembre de 2017	$\frac{\text{Ganancia}}{\text{Inversión}} \times 100 = \text{ROI}$ $\frac{\# \text{ Clientes nuevos}}{\# \text{ Total de clientes}} = \text{Indicador de}$	Encuesta realizada al estudiante al final de su formación en la academia.

		en los estudiantes, en la productividad , en la ganancia, en la satisfacción.							Servicio	
									<u>Utilidad Neta</u> x 100 Finanzas  = Indicador de Inversión Total	

